



**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**ROL MODERADOR DE LA PREOCUPACIÓN MENTAL POR EL TRABAJO
ENTRE JUSTICIA ORGANIZACIONAL GENERAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

INTEGRANTES:

AGAR LEAL ESPINOZA

VALERIA MARTÍNEZ CARVAJAL

THIARE MONDACA SIMÓN

LORENA MONTENEGRO PARRAGUEZ

CRISTIAN TORRES OCHOA

PROFESOR GUÍA: VIVIANA RODRÍGUEZ DÍAZ.

**Seminario de Título, conducente al Grado de Licenciado en Psicología.
Facultad de Ciencias Sociales. Escuela de Psicología. Universidad de Valparaíso.**

Enero, 2021.

Valparaíso, Chile.

AGRADECIMIENTOS

Agradecimientos a nuestras profesoras guías, Viviana Rodríguez y Karla Carvajal, por su gran disposición y comprensión durante este proceso. Además de la confianza que nos brindaron desde el comienzo de esta etapa sin la cual no hubiese sido posible culminar esta investigación.

Agradecimientos a nuestras familias y amigos/as por su apoyo incondicional, consejos y contención emocional en el particular contexto en el cual nos encontramos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT	2
I. INTRODUCCIÓN	3
II. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Satisfacción laboral	6
2.2. Justicia organizacional general	7
2.3. Preocupación mental por el trabajo	11
III. OBJETIVOS	15
3.1. Objetivo general	15
IV. HIPÓTESIS	16
V. METODOLOGÍA	17
5.1. Participantes	17
5.2. Procedimiento	17
5.3. Instrumentos	18
5.3.1. Satisfacción laboral.	18
5.3.2. Justicia Organizacional.	19
5.3.3. Preocupación Mental por el Trabajo	20
VI. REQUERIMIENTOS ÉTICOS	21
VII. RESULTADOS	22
7.1. Análisis descriptivos	22

7.2. Prueba de hipótesis	22
7.2.1. Justicia organizacional general y satisfacción laboral	22
7.2.2. Justicia organizacional general y género	22
7.2.3. Preocupación por el trabajo y género	23
7.2.4. Rol moderador de la preocupación mental por el trabajo en la relación entre justicia organizacional y satisfacción laboral	23
VIII. DISCUSIÓN	26
8.1. Justicia organizacional general y satisfacción laboral	26
8.2. Justicia organizacional general y género	27
8.3. Preocupación por el trabajo y género	28
8.4. Rol moderador de la preocupación mental por el trabajo en la relación entre justicia organizacional y satisfacción laboral	29
IX. CONCLUSIÓN	31
XI. REFERENCIAS	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Efecto moderador... ..	25
-----------------------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Estadística descriptiva</i>	22
--	----

Tabla 2: <i>Regresión Moderada</i>	24
---	----

RESUMEN

Este estudio indagó el rol de la preocupación mental por el trabajo como variable moderadora en la relación entre las percepciones de justicia organizacional general y la satisfacción laboral, desde una perspectiva de género. Se hipotetizó que justicia organizacional general se asociaría positiva y significativamente a satisfacción laboral. Además, se hipotetizó que las mujeres presentarían mayores niveles de preocupación mental por el trabajo que los hombres y dicha variable cumpliría un rol moderador entre justicia organizacional general y satisfacción laboral. Participaron 1463 trabajadores pertenecientes a instituciones chilenas de los rubros: administración, salud pública, retail y transporte. Los análisis se efectuaron mediante correlaciones bivariadas, prueba t de Student, análisis de regresión con interacción y moderación multigrupo. Los resultados indicaron que la justicia organizacional general predice significativamente la satisfacción laboral de los trabajadores. Asimismo, las mujeres presentaron puntuaciones significativamente más bajas en sus percepciones de justicia organizacional general, y no obtuvieron puntuaciones más altas en preocupación mental por el trabajo que los hombres. La preocupación mental por el trabajo no moderó la relación entre justicia organizacional general y satisfacción laboral en la muestra total. Sin embargo, la preocupación mental por el trabajo moderó dicha relación en la muestra de mujeres: cuando la preocupación mental por el trabajo es alta, el poder predictivo de la justicia organizacional general aumenta. Estos resultados contribuyen a la promoción de investigación en el contexto laboral con una perspectiva de género y al diseño e implementación de políticas y prácticas en salud ocupacional.

Palabras clave: justicia organizacional general, satisfacción laboral, preocupación mental por el trabajo, género, rol moderador.

ABSTRACT

This study investigated the role of mental preoccupation with work as moderating variable in the relationship between overall organizational justice perceptions and job satisfaction, from a gender perspective. It was hypothesized that overall organizational justice would be positively and significantly associated with job satisfaction. In addition, it was hypothesized that women would have higher levels of mental preoccupation with work than men, and that this variable would play a moderating role between perceptions of overall justice and job satisfaction. A total of 1463 workers from Chilean institutions in the following areas participated: administration, public health, retail, and transportation. The analyses were carried out using bivariate correlations, Student t-test, regression analysis with interaction and multi-group moderation. The results indicated that overall justice significantly predicts worker job satisfaction. Also, women had lower scores on perceptions of overall justice, and did not have higher scores on mental preoccupation with work than men. Mental preoccupation with work did not moderate the relationship between overall justice and job satisfaction. Additionally, mental preoccupation with work moderated this relationship only in the sample of women: when mental preoccupation with work was high, the predictive power of overall justice increased. These results can contribute to the promotion of research in the labor context with a gender perspective and to the design and implementation of political and practice in occupational health.

Key words: overall organizational justice, job satisfaction, mental preoccupation with work, gender, moderating role.

I. INTRODUCCIÓN

La salud de los trabajadores no está condicionada sólo por los potenciales peligros asociados al lugar físico de trabajo, sino también a determinantes sociales, individuales y el acceso a los servicios de salud (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2001). Es por ello que la psicología de la salud ocupacional emerge como una disciplina aplicada, que tiene como objetivo velar por la calidad de vida laboral, la seguridad e integridad de los trabajadores y mejorar la salud tanto física como mental de estos (Houdmont & Leka, 2010).

No obstante, uno de los cambios sustanciales que ha tenido el mundo laboral durante los últimos años ha sido la creciente aunque desacelerada tasa de participación de la mujer en los entornos laborales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018). Hasta el año 2018, la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral era del 48,5%, un 26,5% más baja que la de los hombres (OIT, 2018). Por su parte, en Chile, en el año 2019 la tasa de ocupación de mujeres en el mercado laboral chileno alcanzó el 48,6% (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2020).

A pesar de que el ingreso al mundo laboral, por parte de las mujeres ha ido creciendo, esto no ha traído consigo una igualdad de condiciones respecto de los hombres. Actualmente, las mujeres no solo tienen menos probabilidades que los hombres de participar en la fuerza de trabajo, sino que tienen más probabilidades de estar desempleadas u ocupadas en empleos que están al margen de la legislación laboral, la normativa en materia de seguridad social, los convenios colectivos, y tienen más obstáculos en el mercado laboral en cuanto a su acceso a cargos empresariales y directivos (OIT, 2018). Por ello, el término "techo de cristal" ha sido adoptado para referirse a las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a puestos organizativos que representan un poder "real" (Wright & Baxter, 2000). Por otro lado, las mujeres trabajan principalmente en el sector servicios, a menudo en empleos vulnerables, y reciben menor remuneración que los hombres (United Nations, 2010). Asimismo, las mujeres

generalmente experimentan una mayor carga de trabajo debido a su responsabilidad adicional en el dominio familiar (Cifre, Vera, Rodríguez-Sánchez, & Pastor, 2013). A nivel de riesgos psicosociales laborales, también se observan diferencias: las mujeres en comparación a los hombres enfrentan menos riesgos físicos, pero más riesgos negativos en el entorno psicosocial laboral (Buvinic, Giuffrida, & Glassman, 2002).

En función de lo anterior, es necesario que las investigaciones en la psicología de la salud ocupacional adopten un enfoque de género y desde una mirada integrativa puedan contribuir a la promoción del bienestar y la salud ocupacional. En esta perspectiva, Messing et al. (2003) destacan que "los investigadores deben considerar el efecto del género sobre cómo se experimentan, expresan, definen y abordan los problemas de salud ocupacional" (p. 618).

Estas diferencias de género en las condiciones del trabajo afectan en mayor o menor medida en el bienestar y la salud de los trabajadores, generando un impacto en el desarrollo de su vida laboral y, por consiguiente, con efectos negativos en la productividad de una organización (Castañeda, Betancur, Salazar, & Mora, 2017). En consecuencia, se requiere profundizar en el estudio de variables que permitan explicar estos impactos. Entre estas variables, la satisfacción laboral ha demostrado ser un indicador de salud en los trabajadores (Bowling, Eschleman, & Wang, 2010), así como también en las evaluaciones subjetivas del bienestar (Karabati, Ensari, & Fiorentino, 2017). Asimismo, diversas investigaciones consideran que las percepciones de justicia organizacional tienen un impacto en el bienestar de los trabajadores (Eib, Bernhard-Oettel, Magnusson Hanson, & Leineweber, 2018; Eib, von Thiele Schwarz, & Blom, 2015; Elovainio et al., 2009; Judge & Colquitt, 2004; Kivimäki, Elovainio, Vahtera, & Ferrie, 2003; Manville, Akreimi, Niezborala, & Mignonac, 2016; Ndjaboué, Brisson, & Vézina, 2012; Robbins, Ford, & Tetrick, 2012; Tepper, 2000). Además, investigaciones previas sostienen que las dimensiones de justicia tienen un alto

poder predictivo sobre la satisfacción laboral (Ambrose & Schminke, 2009; Fernandes & Awamleh, 2006; Hao, Hao, & Wang, 2016; Loi, Yang, & Diefendorff, 2009).

A pesar de la evidencia sobre la existencia de una relación entre la justicia organizacional y el bienestar de los trabajadores, los mecanismos que subyacen dicha relación aún no han sido dilucidados (Eib et al., 2015). Elovainio et al. (2006) proponen que bajas percepciones de justicia pueden afectar la salud a través de la activación prolongada de la respuesta al estrés. A su vez, Eib et al. (2015) sostienen que la justicia organizacional constituye un factor estresante acumulativo, y a partir de esto proponen que la preocupación mental por el trabajo es un potencial mecanismo subyacente entre la justicia organizacional y el bienestar. La preocupación mental por el trabajo, es definida como un estado cognitivo de ansiedad acerca de acontecimientos futuros y de rumiación relacionadas al contexto laboral, y se ha demostrado que prolonga la activación fisiológica de un factor estresante, lo que conlleva a una mayor carga alostática, a una disminución de la salud mental (Eib et al., 2015; Eib et al., 2018) e impacta en los niveles de satisfacción laboral (Rosen & Hochwarter, 2014).

A partir de lo anterior, el objetivo de este estudio es analizar el rol moderador de la preocupación mental por el trabajo en la relación entre la justicia organizacional general y la satisfacción laboral, desde una perspectiva de género. A continuación, se presentarán las variables contempladas en este estudio.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral ha sido y es un tema ampliamente investigado en el campo de la psicología organizacional, por influir en una variedad de resultados tanto a nivel personal como organizacional (Benedito, Bonavia, & Llinares, 2008; Kalleberg, 1977). Entre los principales resultados se encuentran el bienestar y la salud física y mental de los trabajadores (Faragher, Cass, & Cooper, 2005; Hodson, 1997), así como también la calidad de vida laboral (Edwards, Van Laar, Easton, & Kinman, 2009). La satisfacción laboral se define como los juicios que hacen los empleados sobre cuán satisfechos están con sus experiencias positivas y negativas en el trabajo (Hart, Griffin, Wearing, & Cooper, 1996). A su vez, Locke (1970) define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero que es el resultado de la evaluación del trabajo o las experiencias laborales del sujeto. Desde la perspectiva de Hulin y Judge (2003), la satisfacción laboral es entendida como una respuesta psicológica multidimensional que incluye componentes afectivos, cognitivos y conductuales. Estos autores se refieren a la satisfacción laboral como estados cognitivos internos accesibles por medio del comportamiento y respuestas emocionales.

Una relación que ha originado interés es la asociación entre la satisfacción laboral y salud de los trabajadores (Bowling et al., 2010). En su estudio, Faragher et al. (2005) demuestran una asociación significativa entre satisfacción y salud, en donde se manifiesta que ésta última se encuentra más fuertemente asociada a problemas mentales/psicosociales que a quejas físicas. Además, la satisfacción laboral desempeña un papel clave en la determinación del bienestar subjetivo y es un factor crucial para los resultados del mercado laboral. Frey y Stutzer (2002) reportan que un mayor bienestar de los trabajadores se relaciona con un mejor desempeño laboral, menor ausentismo y una disminución en la rotación laboral, lo cual resulta de particular interés para las organizaciones.

Phelan (1994) lleva a cabo uno de los primeros estudios sobre la satisfacción laboral con una perspectiva de género. En su estudio observa que a pesar de que las mujeres están expuestas a peores condiciones laborales, muestran igual o mayor satisfacción laboral que los hombres, hallazgo que denomina “la paradoja de la trabajadora contenta”. A partir de los hallazgos de Phelan (1994) surge el interés por parte de otros investigadores por replicar estos estudios y buscar el origen de esta paradoja (Bender, Donohue, & Heywood; 2005; Brosschot, Gerin & Thayer, 2006; Clark, 1997; Elovainio et al., 2015; Grönlund & Öun, 2018; Kaiser, 2007; Perugini & Vladislavljević, 2019; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2003). Sin embargo, los resultados de estas investigaciones aún son disímiles, y no permiten obtener una conclusión clara acerca del efecto del género sobre la satisfacción laboral.

2.2. Justicia organizacional general

La justicia organizacional se define como percepciones de equidad que los trabajadores tienen respecto de procedimientos, prácticas y decisiones que las jefaturas toman en contexto laboral (Colquitt, 2001). Las consecuencias de estas percepciones se ven reflejadas en las actitudes de los trabajadores, y en los resultados obtenidos en el área laboral (Montañez-Juan, García-Buades, Sora-Miana, Ortiz-Bonnín, & Caballer-Hernández, 2019). El concepto de justicia ha tenido una larga trayectoria. En el año 1987, Greenberg utiliza el término justicia organizacional para referirse a las teorías de justicia social e interpersonal, que permitirían comprender la justicia en contexto organizacional (Gilliland, 1994). A partir de esto, Colquitt (2001) realiza una amplia revisión teórica, investigando y evaluando la validez de la escala de percepciones de cuatro dimensiones de justicia organizacional. La primera dimensión es la justicia procedural, que se asocia a la percepción de equidad en los procedimientos de toma de decisiones que abren paso a ciertos resultados organizacionales;

aquí se tienen en consideración factores como la coherencia, la falta de sesgo, la corrección, la representación, la exactitud y la ética (Leventhal, 1980). La segunda dimensión corresponde a la justicia distributiva, que es definida como el grado en que la distribución de premios y recompensas es percibida como justa y si esta coincide con el esfuerzo invertido; por lo que este tipo de justicia se fomenta cuando los resultados son coherentes con las normas implícitas de asignación, como la equidad o la igualdad (Adams, 1965; Colquitt, 2001). La tercera dimensión es la justicia interpersonal, que refiere al grado en que las personas perciben que son tratadas con cortesía, dignidad y respeto por sus jefaturas o terceros involucrados en la ejecución de procedimientos (Greenberg, 1993; Mladinic & Isla, 2002). Y la cuarta dimensión es la justicia informacional, que se entiende como la percepción del modo en que al trabajador se le entregan explicaciones respecto a los procedimientos, o el por qué se distribuyeron los resultados de cierta forma (Greenberg, 1993; Colquitt, 2001)

Como lo han sugerido investigaciones previas, pese a que las personas pueden expresar percepciones de facetas específicas de la justicia, cuando se les pide que lo hagan, se inclinan a pensar en términos de impresiones de justicia general, y en la actualidad, investigadores han sugerido que enfocarse en los distintos tipos de justicia puede no captar con precisión la profundidad y riqueza de las experiencias de justicia de las personas (Ambrose & Schminke, 2009; Greenberg, 2001; Lind, 2001; Shapiro, 2001). De esta forma, estudiar las dimensiones de justicia lleva a considerar la varianza de cada una, la cual podría sub-representar la incidencia total de la justicia organizacional (Ambrose & Arnaud, 2005; Ambrose & Schminke, 2009). En este sentido, las percepciones de justicia general, explican una mayor varianza de las variables dependientes (salud mental, estrés y satisfacción laboral), que sus dimensiones por separado, y por ende tienen una mayor capacidad predictiva (Ambrose & Schminke, 2009; Holtz & Harold, 2009; Rupp, Shao, Jones, & Liao, 2014). Asimismo, hay cada vez más evidencia de que la justicia organizacional general podría ser

más apropiada para estudiar la relación entre justicia y salud (Eib et al., 2015). A partir de lo anterior, hablar de un factor de estrés como las percepciones de justicia podría predecirse que agotaría la capacidad mental de los individuos (Eib et al., 2015).

En lo que respecta a la relación entre las percepciones de justicia organizacional y el género, no es concluyente. Cohen-Charash y Spector (2001), a partir de un meta-análisis, llegaron a la conclusión de que no existía relación entre el género y las percepciones de justicia. Además, concluyeron que las diferencias de género eran más complejas de lo que cualquier perspectiva teórica podría explicar.

Por otra parte, existe evidencia de diferencias de género respecto a las experiencias de justicia. Por ejemplo, algunos autores sugieren que las mujeres tienen una tendencia a preferir el comportamiento discrecional y las prácticas de trabajo justas, mientras que los hombres tienden a preferir las iniciativas de capacitación interna (Brammer, Millington & Rayton, 2007). A su vez, Lee y Farh (1999) demuestran que las mujeres tienden a enfocarse más en asuntos relacionados con la justicia distributiva que con la justicia procedural cuando se evalúan arreglos sociales. Por su parte, Tata y Bowes-Sperry (1996) en su estudio concluyen que los hombres presentan puntuaciones significativamente más altas que las mujeres en la justicia distributiva, y por otro lado, las mujeres presentan puntuaciones significativamente más altas que los hombres en justicia interaccional. Asimismo, otro estudio sugiere que las mujeres presentan menores puntajes en justicia procesal que los trabajadores varones (Lee, Pillutla, & Law, 2000).

Adicionalmente, en un estudio realizado por Rodríguez & Torres (2020), en una muestra de trabajadores chilenos, concluyen que a pesar de que el género se correlaciona con las percepciones de justicia organizacional y resultados en salud, tanto hombres como mujeres poseen diferentes significados en lo que implica un entorno laboral justo. Las mujeres tienden a percibir sus entornos laborales como menos justos, reportan niveles

significativamente más bajos de salud mental y más altos en problemas del dormir, como también, mayor estrés somático, estrés cognitivo y estrés general (Rodríguez & Torres, 2020).

Diversos estudios han abordado el poder predictivo de las dimensiones de la justicia organizacional sobre la satisfacción laboral (Ambrose & Schminke, 2009; Elovainio et al., 2015; Fernandes & Awamleh, 2006; Hao, Hao, & Wang, 2016; Loi et al., 2009). Sin embargo, a pesar de la evidencia que vincula las percepciones de justicia organizacional con las variables asociadas al bienestar de los trabajadores, los mecanismos psicológicos que subyacen dicha relación no han sido suficientemente especificados (Eib et al., 2015). No obstante, algunos estudios han propuesto la acumulación estrés como un mecanismo subyacente a la relación (Elovainio et al., 2003; Elovainio et al., 2006; Hietapakka et al., 2013; Manville et al., 2016). Por su parte, Eib et al. (2015) sostienen que la justicia organizacional constituye un factor estresante acumulativo, y a partir de esto proponen que la preocupación mental por el trabajo como un estado cognitivo, es el mecanismo que subyace el vínculo entre las percepciones de justicia organizacional y el bienestar de los trabajadores. Considerando a la preocupación mental como un factor de estrés prolongado, ésta puede conducir a formas para resolver los problemas o al contrario, orientarse a pensamientos continuos que no son provechosos con respecto a la ansiedad o la ira; estos últimos son responsables por las consecuencias en la salud somática y su característica esencial es que implican representaciones cognitivas de un problema psicológico, una dificultad, una crisis, o un factor estresante (Brosschot et al., 2006).

2.3. Preocupación mental por el trabajo

La preocupación mental por el trabajo se define como un estado cognitivo de ansiedad acerca de acontecimientos futuros y de rumiación relacionados al contexto laboral (Eib et al., 2018). La preocupación mental toma en consideración tanto la preocupación como la rumiación asociada al trabajo, y enfatiza en que puede haber más carga de trabajo de acuerdo al tiempo que se esté expuesto a esto (Eib et al., 2015). En cuanto a la rumiación, en términos generales, está asociada a pensamientos repetitivos que pueden llegar a ser incontrolables y mantenidos en el tiempo, siendo intrusivos cognitiva y emocionalmente (Rosario-Hernández et al., 2013). Aunque también ha sido considerada como una forma o estilo de afrontamiento que es desadaptativo frente a un estado de ánimo negativo, que se centra en el pensamiento y emoción de sí mismo (De Rosa & Keegan, 2018). Como preocupación mental por el trabajo y rumiación se centran en la cognición perseverante, van a ser utilizados de manera equivalente para el presente estudio.

Tomando como referencia al modelo de carga alostática, se permite explicar de manera psicofisiológica (Sterling & Eyer, 1988) cómo es que la preocupación mental por el trabajo está vinculada a la salud y bienestar de los trabajadores (Eib et al., 2015; Eib et al., 2018). Desde el modelo de carga alostática, cuando un individuo percibe un factor estresante, su cuerpo activará sus sistemas fisiológicos con el fin de adaptarse a las nuevas demandas ambientales mediante un proceso conocido como alostasis (Eib et al., 2015; Juster et al., 2019). Como una respuesta inmediata al estrés, el cerebro utiliza al eje simpaticoadrenal-medular (SAM) y al eje hipotálamo-pituitaria-suprarrenal (HPA) con el fin de activar estos sistemas fisiológicos (Juster et al., 2019; Mauss, Li, Schmidt, Angerer, & Jarczok, 2015). Si bien, este es un proceso adaptativo necesario y que en sí no es dañino para el individuo, cuando se genera una desregulación en los sistemas psicológico, fisiológico y psicosomático se produce una adaptación fallida conocida como carga alostática (Eib et al., 2018; Mauss et

al., 2015). Adicionalmente, este modelo sostiene que cuando un estresor se mantiene de manera continua o se repite prolongadamente, los sistemas reguladores permanecerán activos por más tiempo aumentando con ello la carga alostática del individuo (Eib et al., 2018).

De esta forma, la preocupación mental por el trabajo produce que se prolongue la activación de los sistemas fisiológicos que se accionan durante el estrés percibido, aumentando la carga alostática del individuo (Eib et al., 2015). El modelo de carga alostática parte de la base que es un proceso compensatorio, por lo que una constante activación de los sistemas fisiológicos produce un desgaste en el cuerpo generando efectos nocivos para la salud, que van en escala de acuerdo con el grado de carga alostática acumulada del individuo (Juster, 2019). Por esta razón, si se produce una adaptación fallida puede repercutir en problemas del dormir, ansiedad y cambios de ánimo de un individuo (Mauss et al., 2015). Así también, si la carga alostática sigue en aumento se producirá una sobrecarga alostática que puede tener resultados perjudiciales para la salud como hipertensión arterial, problemas cardiovasculares, cáncer, diabetes (Juster, McEwen, & Lupien, 2010; Mauss et al., 2015). Adicionalmente, también se pueden evidenciar efectos en el bienestar de las personas cuando un estado cognitivo, como la preocupación mental por el trabajo, se relaciona con la satisfacción laboral (Karabati et al., 2017).

Si bien existe evidencia en la literatura acerca del rol mediador de la preocupación mental por el trabajo entre la justicia organizacional y la salud los trabajadores (Eib et al., 2015), como también del rol moderador de esta en la relación entre las políticas organizacionales y la satisfacción laboral (Rosen & Hochwarter, 2014), no existe evidencia de diferencias de género en lo que respecta a la preocupación mental por el trabajo.

En función de lo anterior, se ha evidenciado a través de Imagen por Resonancia Magnética Funcional que existen diferencias de género en las percepciones de estrés y por ende en cómo enfrentar un factor estresante. Por un lado, los hombres tienen una puesta en

marcha predominante del córtex prefrontal favoreciendo el comportamiento de “fuga o combate”, mientras que las mujeres presentan una puesta en marcha predominante del sistema límbico favoreciendo un comportamiento de “ayuda y protección” (Duval, González & Rabia, 2010). Sin embargo, estas diferencias por sí solas tampoco son determinantes en una alta carga alostática (Juster, 2019). En relación a esto, se ha discutido que los factores socioculturales podrían ser más importantes que los factores biológicos para explicar las diferencias por género que se dan en la fisiología del estrés (Dickerson & Kemeny, 2004). Factores del ambiente, como lo son un bajo nivel socioeconómico, estrés en el trabajo y conductas en el estilo de vida están asociados a una carga alostática elevada (Juster, 2019). Juster et al. (2019), demuestran que los roles de género también están implicados en la carga alostática concluyendo que el aumento en roles percibidos como masculinos y la edad predicen altos niveles de carga alostática, y el rol masculino junto al ser mujer predicen mayores dolencias físicas lo que a su vez produce una alta carga alostática. Estos hallazgos pueden dar cuenta de diferencias de género en la preocupación mental por el trabajo, puesto que esta tiene a su base el modelo de carga alostática (Eib et al., 2015; Eib et al., 2018).

Por otro lado, diversos estudios han puesto énfasis en el impacto de la cognición perseverante relacionada con el bienestar de los trabajadores (Berset, Elfering, Lüthy, Lüthi, & Semmer, 2011; Cropley & Collis, 2020; Geisler, Buratti, & Allwood, 2019; Querstret & Cropley, 2012).

Respecto de la satisfacción laboral, Rosen y Hochwarter (2014) sugieren que los trabajadores que muestran un patrón de pensamiento negativo y persistente suelen ser menos propensos a hacer frente de manera efectiva a las demandas presentadas por la política laboral. En función de ello, encuentran que este patrón de pensamiento repetitivo modera la relación entre la percepción de políticas organizacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores. A partir de ello, en el presente estudio se hipotetiza que la preocupación mental

por el trabajo será un elemento de vital importancia en lo que refiere a la salud de los trabajadores, interactuando con la justicia organizacional para predecir su satisfacción laboral, siendo uno de los mecanismos que subyacen a esta relación. Es decir, la preocupación mental por el trabajo moderaría la relación entre justicia organizacional y satisfacción laboral.

III. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

El presente trabajo investigará el rol que juega el género respecto de las percepciones de justicia organizacional, la preocupación mental por el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores, además de dilucidar los mecanismos que subyacen a dicha relación. Con este fin, el objetivo de este estudio es analizar el rol moderador de la preocupación mental por el trabajo en la relación entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral, con una perspectiva de género.

IV. HIPÓTESIS

Desde el marco de antecedentes teóricos y empíricos expuestos, se desprenden las siguientes hipótesis:

H₁: Se esperaría que las percepciones de justicia organizacional general (procedural, distributiva, informacional e interpersonal) se asocien de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral.

H₂: Se esperaría que las mujeres presenten puntuaciones más descendidas de percepciones de justicia organizacional general (procedural, distributiva, informacional e interpersonal) que los hombres.

H₃: Se esperaría que las mujeres presenten mayor preocupación mental por el trabajo que los hombres.

H₄: Se esperaría que la preocupación mental por el trabajo como estado cognitivo modere la relación entre las percepciones de justicia organizacional general y la satisfacción laboral.

V. METODOLOGÍA

5.1. Participantes

Se utilizó una muestra probabilística estratificada por tipo de cargo (directivos, jefatura, profesional, técnico, administrativo y auxiliar), compuesta por 1463 participantes pertenecientes a instituciones de los siguientes rubros: administración y salud pública, retail, transporte marítimo y terrestre de Chile. Los participantes provenían de un universo compuesto de 2085 trabajadores. La muestra estuvo compuesta por 589 mujeres y 874 hombres cuyas edades fluctuaban en los siguientes rangos: menores de 26 años (4%), entre 26 y 35 años (27,10%), entre 36 y 45 años (34,60%), entre 46 y 55 años (23%) y mayores de 55 años (11,30%).

En cuanto al nivel de educacional de los participantes un 10,70% poseía enseñanza media completa, un 27,50% nivel técnico profesional completo, un 6,90% estudios universitarios incompletos, un 38,10% estudios universitarios completos, un 10,90% postítulo y un 5,90% con posgrado.

Como requisito general de inclusión, los participantes debían encontrarse trabajando al menos 3 meses en la institución.

5.2. Procedimiento

La presente investigación se enmarca en un proyecto FONDECYT N°11160583, el cual fue aprobado por el Comité Ética Científica de la Universidad de Valparaíso. A continuación, las escalas fueron sometidas a juicio de expertos a objeto de efectuar posibles correcciones de contenido y forma.

Respecto a la recolección de datos, el contacto se inició a través de la mutual de seguridad a la que se adhieren las instituciones públicas y privadas en estudio. En una

primera etapa, se efectuaron reuniones con los directivos encargados de los factores psicosociales en la institución, para dar a conocer los objetivos del estudio y diseñar la estrategia de difusión. La segunda etapa contempló un período de sensibilización y difusión del estudio, objeto de generar una mayor tasa de respuesta y un mejor entendimiento de los riesgos psicosociales.

La tercera etapa correspondió a la aplicación de los instrumentos: los participantes ingresaron con un código al azar a una plataforma digital y se les entregó las instrucciones por este mismo medio. Este proceso fue acompañado de la firma de un consentimiento informado entregado en formato físico.

5.3. Instrumentos

Cada una de las escalas fue sometida a juicio de expertos. Participaron diecinueve jueces, quienes evaluaron las escalas de manera independiente, en función de su comprensibilidad y claridad. Esto a fin de obtener evidencias de su validez de contenido y de constructo. Los jueces eran todos psicólogos, con experiencia en construcción de instrumentos psicológicos y/o en investigación en psicología organizacional y de la salud ocupacional. De acuerdo con las evaluaciones y sugerencias de los jueces, se realizaron pequeños ajustes en algunos ítems y consignas de administración. A continuación, se describen las escalas utilizadas para medir las variables del estudio.

5.3.1. Satisfacción laboral.

Se utilizó el cuestionario de Satisfacción Laboral (Queensland survey) de Hart et al. (1996). El instrumento se compone de tres ítems y se puntúa en una escala Likert de siete puntos, con respuestas que van desde 1 (*totalmente en desacuerdo*) a 7 (*totalmente en acuerdo*). Un ejemplo de ítem es: “En general, estoy satisfecho con el tipo de trabajo que hago”.

El análisis factorial exploratorio de la escala sugirió una solución de un solo factor, que dio cuenta del 68,36% de la variabilidad de la escala, con cargas factoriales fluctuando entre 0,62 a 0,89. La consistencia interna de la escala completa, medida a través del índice de alfa de Cronbach fue 0,76.

5.3.2. Justicia Organizacional.

Se evaluó mediante el Cuestionario de Justicia Organizacional de Colquitt (2001), traducido al español, adaptado y validado por Rodríguez, Cumsille, Mladinic, Carvajal y Montenegro (2017). El instrumento se compone de diecinueve ítems que evalúan las dimensiones de justicia procedural, distributiva, interpersonal e informacional. Se puntúa en una escala Likert de 5 puntos, con respuestas que van desde 1 (*nunca*) a 5 (*siempre*). Un ejemplo de ítem, perteneciente a la dimensión de justicia interpersonal, es: “¿Usted ha sido tratado cortésmente?”.

En este estudio se realizó un análisis factorial confirmatorio de la escala y el modelo propuesto estuvo conformado por cuatro factores relacionados: justicia procedural, justicia distributiva, justicia interpersonal y justicia informacional. La razón entre χ^2 y los grados de libertad ($\frac{\chi^2}{gl}$) fue 6,32, indicando un ajuste no satisfactorio entre el modelo y los datos.

Jöreskog y Sörbom (1993), proponen que valores entre 1 y 5 indican un ajuste satisfactorio; sin embargo, Chi cuadrado es sensible al tamaño muestral (Kline, 2011). Por ello, se utilizaron tres indicadores adicionales: la raíz del error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el índice Comparativo de Bentler-Bonett (CFI) y el índice de Tucker-Lewis (TLI). Los valores de los indicadores de ajuste del modelo propuesto fueron: CFI = 0,97, TLI = 0,96 y RMSEA = 0,06, los que indicaron un buen nivel de ajuste a los datos (Browne & Cudeck, 1993). La consistencia interna de la escala medida a través del alfa de Cronbach fue de 0,94,

y para cada factor fue de 0,88 (procedural); 0,96 (distributiva); 0,95 (interpersonal) y 0,93 (informativa).

5.3.3. Preocupación Mental por el Trabajo

Se evaluó a través de una escala de auto reporte, utilizada por Eib et al. (2015) que incluía ítems provenientes de la escala de desbalance esfuerzo-recompensa ((ERI); Effort-Reward Imbalance Questionnaire) de Siegrist et al. (2004). El instrumento se compone por cinco ítems y se puntúa en formato Likert, con respuestas que van desde 1 (*totalmente en desacuerdo*) a 4 (*totalmente de acuerdo*). Un ejemplo de ítem es: “En cuanto me levanto comienzo a pensar en problemas del trabajo”.

El análisis factorial exploratorio de la escala sugirió una solución de un solo factor, que dio cuenta del 78,77% de la variabilidad de la escala. Se eliminó el ítem 2 por presentar una baja comunalidad y baja carga factorial (Field, 2018). Las cargas factoriales fluctúan entre 0,72 a 0,93. La consistencia interna de la escala medida a través del índice del alfa de Cronbach fue de 0,91.

6.4. Análisis de datos

Respecto del análisis psicométrico de las escalas, se realizó análisis de consistencia interna, análisis factorial exploratorio y análisis factorial confirmatorio. Para la contrastación de hipótesis, se efectuaron correlaciones bivariadas de Pearson entre las variables en estudio, prueba t de Student para muestras independientes y análisis de regresión con interacción, propuesto por Aiken y West (1991), también denominado análisis de regresión moderada. Para el análisis de los datos se utilizaron los programas IBM SPSS Statistics versión 24, MPlus versión 8 y Jamovi versión 1.0.

VI. REQUERIMIENTOS ÉTICOS

El presente estudio es parte del proyecto de FONDECYT N° 11160583, el cual fue aprobado por el Comité Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad de Valparaíso. Para resguardar los derechos de los participantes, así como el carácter voluntario y anónimo de su participación, se tomaron en cuenta las siguientes consideraciones:

Consentimiento Informado: consiste en un documento explicativo, a través del cual, se invita a las personas a participar en la investigación. El hecho de aceptar y posteriormente, firmar los lineamientos que establece el consentimiento informado, autoriza a la persona a participar en el estudio, así como también permite que la información recolectada durante el estudio pueda ser utilizada por los investigadores del proyecto, en la elaboración de análisis y comunicación de esos resultados. Por otra parte, se menciona que la participación en este estudio es voluntaria, y el participante puede retirarse en cualquier momento de la investigación si lo requiere.

Resguardo de Información: toda la información generada será confidencial, para lo cual las respuestas serán identificadas solamente con un número de código y el nombre del participante no será escrito en ningún cuestionario. De igual forma, la información obtenida será discutida en privado y no será conocida por personas ajenas a la investigación.

Devolución de Información: una vez finalizado este estudio, el participante puede solicitar recibir información sobre los resultados obtenidos. Junto con ello, en caso de que surjan dudas en relación a esta investigación, es posible contactar a la profesora guía, Sra. Viviana

Rodríguez (+56-32-2508625/email: viviana.rodriguez@uv.cl).

VII. RESULTADOS

7.1. Análisis descriptivos

En la tabla 1, se presentan los promedios y desviaciones estándar de las variables en estudio según género.

Tabla 1:
Estadística descriptiva de las Variables según Género.

	Grupo	N	Media	Desviación estándar
JOG	Hombre	874	3,59	0,74
	Mujer	589	3,48	0,72
PMT	Hombre	874	2,51	0,83
	Mujer	589	2,39	0,81
SL	Hombre	874	5,59	1,13
	Mujer	589	5,63	1,17

Nota. JOG = Justicia organizacional general, PMT = Preocupación mental por el trabajo, SL = Satisfacción laboral.

7.2. Prueba de hipótesis

7.2.1. Justicia organizacional general y satisfacción laboral

Respecto de la hipótesis 1, se observó una correlación alta y positiva entre las percepciones de justicia organizacional general y satisfacción laboral, $r(1463) = 0,54$, $p < 0,001$.

7.2.2. Justicia organizacional general y género

Referente a la hipótesis 2, el promedio de las percepciones de justicia general de las mujeres ($M = 3,48$, $DE = 0,72$, $n = 589$) fue significativamente menor que el promedio de los hombres ($M = 3,59$, $DE = 0,74$, $n = 874$), $t(1461) = 2,92$, $p = 0,002$ (unilateral), $d = 0,16$, 95% IC [0,05, INF].

7.2.3. Preocupación por el trabajo y género

En relación a la hipótesis 3, las mujeres no obtuvieron en promedio puntuaciones significativamente más altas en preocupación mental por el trabajo ($M = 2,39$, $DE = 0,81$, $n = 589$) que los hombres ($M = 2,51$, $DE = 0,83$, $n = 874$), $t(1461) = 2,73$, $p = 0,997$ (unilateral), $d = 0,15$, 95% IC [-INF, 0,19].

7.2.4. Rol moderador de la preocupación mental por el trabajo en la relación entre justicia organizacional y satisfacción laboral

En cuanto a la hipótesis 4, se advirtieron correlaciones moderadas a bajas entre las variables del estudio, las que darían cuenta de la inexistencia de multicolinealidad. Se obtuvieron valores no significativos para la interacción entre las variables independiente y moderadora ($p = 0,055$; $SE = 0,03$; 95% IC [-0,001, 0,145]). La no obtención de un valor significativo en esta interacción indica la no existencia de un efecto de moderación.

El paso siguiente fue testear la hipótesis de moderación en la muestra de mujeres y la de hombres de manera independiente (análisis de moderación multigrupo). Los resultados del análisis de regresión múltiple con componente de interacción indicaron que la interacción entre las percepciones de justicia organizacional general y la preocupación mental por el trabajo fue significativa sólo para la muestra de mujeres (ver Tabla 2). El modelo que consideró este componente de interacción explicó un 31% de la varianza de la satisfacción laboral de las mujeres trabajadoras.

Tabla 2:

Regresión Moderada del Efecto Conjunto de las Percepciones de Justicia Organizacional y la Preocupación Mental por el Trabajo Sobre la Satisfacción Laboral en Mujeres Trabajadoras

	β	t	F	R^2	$1-\beta$
Modelo			90,79	0,31	0,99
JOG	0,75	13,66**			
PMT	-0,27	-5,47**			
JOGXPMT	0,17	2,66**			

Nota. Todos los predictores se encuentran centrados en el promedio. Para el modelo, $F(3, 585)$, $N = 589$.

** $p \leq 0,001$

Consecutivamente, se testeó la naturaleza de la interacción mediante análisis de pendiente simple (Aiken & West, 1991). Este análisis demostró que cuando la preocupación mental por el trabajo es más baja (-1 *DE*), las percepciones de justicia organizacional general predicen positivamente la satisfacción laboral de las mujeres, $\beta = 0,62$, $t = 7,81$, $p < 0,001$. Sin embargo, cuando la preocupación mental por el trabajo aumenta desde un nivel promedio a un nivel más alto (+1 *DE*), el poder predictivo de las percepciones de justicia organizacional general aumenta, $\beta = 0,89$, $t = 12,41$, $p < 0,001$.

De manera concordante con la hipótesis planteada en este estudio, en la Figura 1 se aprecia que las percepciones de justicia organizacional general de las mujeres trabajadoras fueron más predictivas de su satisfacción laboral cuando el nivel de preocupación mental por el trabajo era más alto.

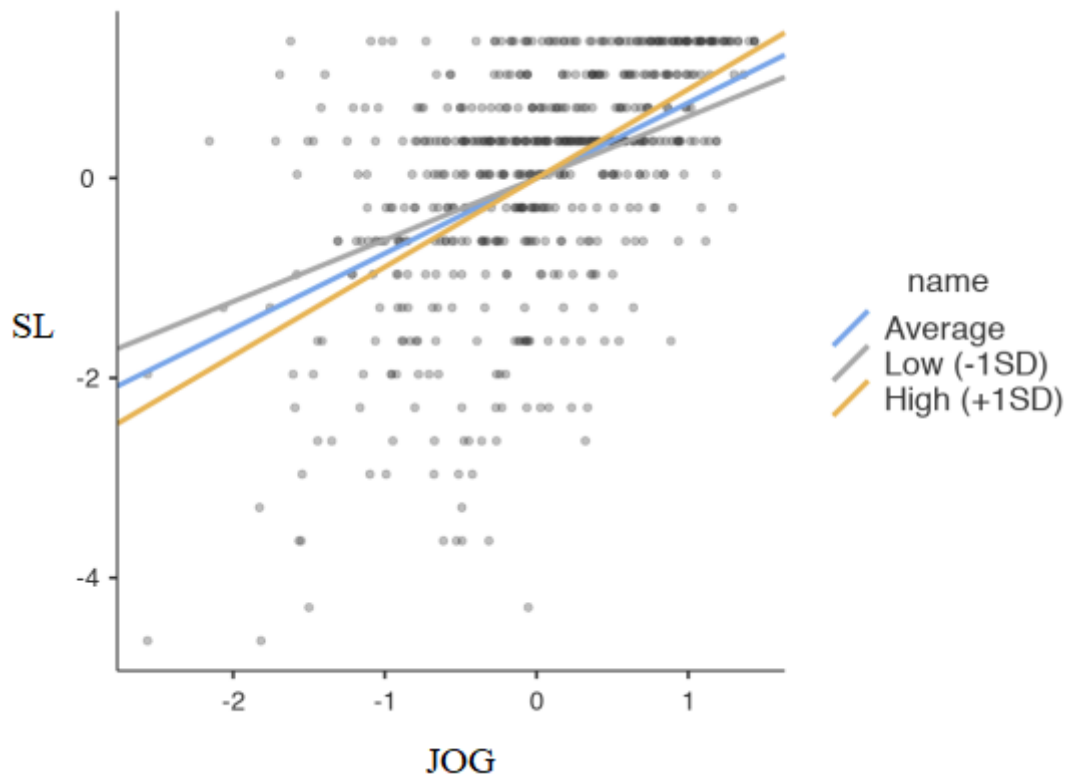


Gráfico 1. Efecto moderador de la preocupación mental por el trabajo en la relación entre justicia organizacional general (JOG) y satisfacción laboral (SL) en mujeres.

VIII. DISCUSIÓN

En este estudio, se propuso que la justicia organizacional general (Colquitt, 2001) se asociaría de forma positiva y significativa con la satisfacción laboral (Hart et al., 1996), y que dicha relación, sería moderada por la preocupación mental por el trabajo (Eib et al., 2015; Rosen & Hochwarter, 2014). Asimismo, desde una perspectiva de género, se propuso que las mujeres presentarían menores puntajes en percepciones de justicia organizacional general y mayores puntajes en preocupación mental por el trabajo, respectivamente, que sus homólogos masculinos.

8.1. Justicia organizacional general y satisfacción laboral

De manera congruente con la hipótesis 1, el análisis de correlaciones arrojó una asociación alta y positiva entre las percepciones de justicia organizacional general y satisfacción laboral. Estos resultados son consistentes con diversos estudios, demostrando la importancia que tiene para los trabajadores percibir equidad respecto de los procedimientos, prácticas y decisiones ejecutadas por las jefaturas en el contexto laboral (Ambrose & Schminke, 2009; Fernandes & Awamleh, 2006; Hao, Hao, & Wang, 2016; Loi, Yang, & Diefendorff, 2009). Coherente con este resultado, Kim (2009) sostiene que cuando los trabajadores son tratados de manera justa por su jefatura, tienen más probabilidades de sentirse satisfechos, más comprometidos y son menos propensos a abandonar su trabajo que cuando son tratados de manera injusta. Asimismo, Lawson, Noblet, & Rodwell (2009) concluyen que cuando los trabajadores perciben justicia en la forma en que son recompensados, que se interactúa con ellos de manera respetuosa, y que reciben explicaciones oportunas y certeras sobre cómo desempeñan su labor, tienden a sentirse más satisfechos con su trabajo.

8.2. Justicia organizacional general y género

Como se planteó en la hipótesis 2, las mujeres presentaron menores puntajes que los hombres en sus percepciones de justicia organizacional general. La mayoría de las investigaciones que estudian la relación entre las percepciones de justicia organizacional y el género, provienen de estudios que analizan esta relación a través del rol que juegan las diferentes dimensiones de justicia organizacional, en donde los resultados no son concluyentes (Lee, Pillutla, & Law, 2000; Nameda, 2013; Simpson & Kaminski, 2007). Sin embargo, a partir de los resultados de un meta análisis, Cohen-Charash & Spector (2001) concluyen que las diferencias de género en las dimensiones de justicia son más complejas de lo que cualquier teoría puede explicar. Una aproximación para comprender las diferencias de género en las dimensiones de justicia se basa en los diferentes roles sociales a los que están expuestos hombres y mujeres. Al respecto, Kausto, Elo, Lipponen & Elovainio (2005), consideran que las mujeres ponen mayor énfasis en la dimensión interaccional de justicia, debido a que los procesos de socialización conducen a las mujeres a confiar más en la interdependencia y la interacción social para adaptarse a los desafíos del entorno laboral. En el caso de los hombres, la socialización promueve la independencia y el logro, lo que estaría vinculado con la justicia procedural (Kausto, Elo, Lipponen & Elovainio, 2005). Una segunda aproximación puede provenir del uso de las diferentes dimensiones de justicia organizacional en las investigaciones sobre justicia y género (Lee, Pillutla, & Law, 2000; Nameda, 2013, Simpson & Kaminski, 2007). Al respecto, diversos estudios han sugerido que el uso del constructo justicia organizacional general sería más preciso para estudiar las percepciones de justicia organizacional por sobre el uso de las diferentes dimensiones de justicia organizacional (Ambrose & Schminke, 2009, Eib et al. 2015; Greenberg, 2001; Lind, 2001; Shapiro, 2001), puesto que se asume que “las personas conciben la equidad de una situación como una Gestalt, como un sistema integrado con partes constituyentes” (Törnblom, &

Vermunt, 1999, p. 51). Sin embargo, la literatura que vincula justicia organizacional general y el género de los trabajadores es incipiente.

A partir de lo anterior, el uso en este estudio del constructo justicia organizacional general podría dar cuenta de manera precisa de la relación entre percepciones de justicia y género, en donde los roles sociales (Kausto, Elo, Lipponen & Elovainio, 2005), estarían desempeñando un papel clave en que las mujeres perciban el contexto laboral como menos justo que los hombres.

8.3. Preocupación por el trabajo y género

En cuanto a la preocupación mental por el trabajo, contrario a lo planteado en la hipótesis 3, las mujeres no percibieron mayor preocupación mental por el trabajo que los hombres. Desde el modelo de carga alostática, se explica cómo esta variable afecta la salud de los trabajadores a partir de la activación prolongada de un factor estresante, como lo es la justicia organizacional general (Eib et al., 2015). Por tanto, que las mujeres presenten una menor carga alostática que los hombres, sugiere que la preocupación mental por el trabajo por sí sola quizás no sea suficiente para explicar los problemas de salud y bienestar en las trabajadoras. Esto último, da cuenta de la necesidad de considerar otros factores estresantes que inciden en la carga alostática de las mujeres, especialmente cuando están expuestas a un ambiente de mayor desigualdad (Kerr, Kheloui, Rossi, Désilets & Juster, 2020).

Así mismo, este resultado concuerda con una investigación realizada por Kerr y colaboradores (2020), en los que a partir de diversos estudios sobre estrés basados en el modelo de carga alostática, evalúan las diferencias por sexo, concluyendo que las mujeres poseen niveles más descendidos de carga alostática que los hombres. Adicionalmente, los problemas de salud mental por estrés en el lugar de trabajo aún se consideran específicas según el sexo biológico (Dumont, Marin, Lupien & Juster, 2020), siendo diversas las

asociaciones de carga alostática y salud mental específicas en mujeres (Kerr et al., 2020). De este modo, estudios previos sugieren que las mujeres son más propensas a ser afectadas por problemáticas de salud mental en comparación a sus homólogos masculinos (Rodríguez & Torres, 2020). A modo de ejemplo, las mujeres tienen niveles más altos de estrés somático, cognitivo y general (Rodríguez & Torres, 2020); y son más propensas al estrés postraumático, problemas del dormir y enfermedades autoinmunes (Juster et al., 2019).

8.4. Rol moderador de la preocupación mental por el trabajo en la relación entre justicia organizacional y satisfacción laboral

Respecto a la hipótesis 4, el análisis de regresión sugirió que la preocupación mental por el trabajo no moderó significativamente la relación entre las percepciones de justicia organizacional general y la satisfacción laboral, contrario a como fue propuesto por el estudio. No obstante, la literatura sugiere que las mujeres en comparación a los hombres están más expuestas a riesgos negativos en el entorno psicosocial laboral (Buvinic, Giuffrida, & Glassman, 2002), lo que supuso la necesidad de llevar a un análisis de moderación multigrupo para corroborar el rol que jugaba la preocupación mental por el trabajo como moderador según género. Este análisis demostró que la preocupación mental por el trabajo moderó la relación entre las percepciones de justicia organizacional general y la satisfacción laboral sólo en la muestra de mujeres, de manera que, cuando mayor era la preocupación mental por el trabajo, fue mayor el poder predictivo de la justicia organizacional general sobre la satisfacción laboral.

La relación de diversos elementos puede explicar el rol moderador de la preocupación mental por el trabajo en la relación entre la justicia organizacional general y la satisfacción laboral en la muestra de mujeres. El primero de ellos, da cuenta de la función que cumple la acumulación de estrés como mecanismo subyacente a la relación entre la justicia

organizacional general y las variables asociadas al bienestar de los trabajadores (Elovainio et al., 2006; Hietapakka et al., 2013; Manville et al., 2016). El segundo elemento, refiere a la cualidad de estresante acumulativo que constituyen las bajas percepciones de justicia organizacional general y la preocupación mental por el trabajo, y el impacto negativo de estas en la salud de los trabajadores (Eib et al., 2015). Por su parte, el tercer elemento, se asocia a las diferencias de género existentes al percibir y enfrentar un factor estresante, en donde inciden factores biológicos (Duval, González & Rabia, 2010; Verma, Balhara, & Gupta, 2011) y socioculturales (Dickerson & Kemeny, 2004). El vínculo de los tres elementos anteriormente mencionados, sumados al resultado de la hipótesis 2, en el cual las mujeres percibían menores puntajes de justicia organizacional general, pueden dar cuenta del rol moderador que desempeñó la preocupación mental por el trabajo solo en la muestra de mujeres. Además, el resultado anterior permite dar una respuesta a la identificación de los mecanismos que subyacen la compleja relación entre la justicia organizacional general y las variables de bienestar en el contexto laboral (Eib et al., 2015).

Como se mencionó anteriormente, respecto de la moderación en la muestra de mujeres, cuando la preocupación mental por el trabajo aumentaba, el poder predictivo de la justicia organizacional general era mayor sobre la satisfacción laboral. Este hallazgo se condice con el estudio de Rosen y Hochwarter (2014), en el cual la preocupación mental por el trabajo como moderador, explicaba el incremento de la varianza de la satisfacción laboral como variable dependiente, en donde a medida que la preocupación mental por el trabajo aumentaba, el poder predictivo de las políticas organizacionales sobre la satisfacción laboral era mayor. Además, cabe destacar que las percepciones de políticas organizacionales (Rosen y Hochwarter, 2014), al igual que las percepciones de justicia organizacional general (Eib et al., 2015), constituyen un factor estresante cuando estas se perciben de manera negativa.

IX. CONCLUSIÓN

Este trabajo se basó en una revisión crítica de los antecedentes conceptuales y empíricos de la investigación previa en psicología organizacional y de la salud ocupacional, en torno a variables que afectan en mayor o menor medida el bienestar y la salud de los trabajadores. A su vez, desde una perspectiva de género, se investigó cómo el impacto de estas variables difiere entre hombres y mujeres.

En relación con la revisión de literatura acerca de las percepciones de justicia organizacional general y satisfacción laboral, se demuestra que las percepciones de justicia organizacional general impacta en gran medida en la manera de percibir y comportarse de los trabajadores, lo que podría observarse en las intenciones de rotación, el compromiso y la satisfacción laboral (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter & Ng, 2001). En cuanto a esta última, factores como el salario, el diseño del trabajo, las oportunidades de ascenso, la calidad del supervisor y de los compañeros de trabajo son considerados para profundizar en esta variable (Hao, Hao & Wang, 2016). Por ejemplo, tomando en cuenta el aspecto de la calidad del supervisor (liderazgo), algunos autores como Wager, Fieldman y Hussey (2003) manifiestan que las interacciones con el supervisor pueden afectar la autoestima de los trabajadores, incluso cuando la relación no sea hostil, puede desembocar en un conjunto de emociones anticipatorias y rumiantes. Además, las bajas percepciones de justicia general actúan como un factor estresante, agotando los recursos mentales y físicos de los trabajadores provocando un deterioro de la salud mental de los mismos (Eib et al., 2015). Lo anterior, puede dar cuenta de la incidencia de las percepciones de justicia organizacional general sobre el bienestar y la satisfacción de los empleados. En esta perspectiva, los resultados de este estudio demuestran que cuando los trabajadores percibían justicia respecto de procedimientos, prácticas y decisiones que las jefaturas toman en contexto laboral, se sentían más satisfechos con su

trabajo, lo que a su vez, destaca la necesidad de promover la justicia organizacional en el contexto laboral.

Adicionalmente, esta investigación pone de manifiesto la importancia de considerar la variable género en las políticas organizacionales y en las investigaciones de la psicología de la salud ocupacional. Por un lado, las diferencias de género en las percepciones de justicia organizacional general resaltan la necesidad de promover iniciativas en que los procedimientos, prácticas y decisiones que las jefaturas establecen en contexto laboral, adquieran una perspectiva de género, con el propósito de evitar que las mujeres reconozcan el entorno laboral como más injusto. Por otro lado, el rol que jugó la preocupación mental por el trabajo en la muestra de mujeres sólo fue revelado gracias al análisis de moderación multigrupo posterior al infructuoso resultado de la hipótesis 4, en el cual el rol moderador de la preocupación mental por el trabajo pasó desapercibido, poniendo de relieve la importancia de incluir la variable género en las investigaciones de la psicología de la salud ocupacional. Asimismo, este resultado hace hincapié en considerar la preocupación mental por el trabajo, como una variable clave para promover el bienestar de las mujeres en el contexto laboral.

En la presente investigación existen algunas limitaciones relativas a aspectos del diseño y el tipo de instrumentos utilizados. La limitación principal de este trabajo refiere a que la naturaleza transversal del diseño omite la posibilidad de sostener en el tiempo las relaciones entre las variables en estudio. Con el fin de determinar si la direccionalidad de las predicciones reportadas se sustentan en el tiempo, se requeriría efectuar una nueva investigación que emplee un diseño longitudinal. Una segunda limitación radica en el efecto de deseabilidad social, el cual se entiende como la tendencia a responder ítems de auto-reporte de manera positiva, más allá de que sus respuestas sean precisas y verdaderas, buscando crear una impresión favorable de sí mismos e incluso evitar la crítica (Hebert et al., 1997; Holtgraves, 2004). Además, los hallazgos de este estudio deben interpretarse con

precaución pues no es una muestra representativa de todos los sectores industriales, dado que los participantes provenían de empresas de rubros particulares como; administración y salud pública, retail, transporte marítimo y terrestre de Chile, esto constituye una limitación respecto de la validez externa de sus resultados, ya que las conclusiones obtenidas a partir de esta investigación no son generalizables a otros rubros u otros contextos organizacionales, sean estos de carácter público o privado (Marcellesi, 2015; Steckler & McLeroy, 2008), por tanto, se sugiere para el desarrollo de futuras investigaciones considerar otros sectores industriales distintos a los que componen esta muestra en estudio.

Respecto a las futuras líneas de investigación, se sugiere que en investigaciones posteriores se utilice el constructo justicia organizacional general y su relación con el género por sobre las dimensiones específicas de justicia, dado que esto permitiría obtener una mayor precisión, profundidad y riqueza de las percepciones de esta variable (Ambrose & Schminke, 2009). Además, se podría profundizar en el rol de la preocupación mental por el trabajo en cuanto a su relación con la justicia organizacional general, y otras variables asociadas a la salud y bienestar de los trabajadores (Eib et al., 2015; Eib et al., 2018). Dichos estudios podrían considerar la variable género desde la autopercepción y los roles asociados a este, sumado a las diferencias de sexo biológicas, entendiendo que su relación podría ser relevante en resultados futuros (Juster, 2019). Por otro lado, se podrían identificar otras variables vinculadas al estrés que permitan dilucidar la compleja relación que desempeña éste en relación al género, así como considerar el uso de biomarcadores para lograr una evaluación más integral del estrés (Kerr et al., 2020; Verma et al., 2011).

Finalmente, este estudio contribuye a la investigación en psicología de la salud ocupacional en Chile, con el objetivo de mejorar la comprensión de los factores psicosociales que inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores y sus percepciones de acuerdo al género de los mismos. Además, los resultados de este estudio pueden aportar a la promoción

de investigaciones en el contexto laboral con una perspectiva de género e iniciativas laborales que consideren el rol del género en el diseño e implementación de políticas y prácticas laborales.

XI. REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 267–299). New York, NY: Academic Press.
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Ambrose, M. L., & Arnaud, A. (2005). Distributive and procedural justice: Construct distinctiveness, construct interdependence, and overall justice. In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Eds.), *The handbook of organizational justice* (pp. 59–84). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: *A test of mediation*. *Journal of Applied Psychology, 94*, 491-500. <https://doi/10.1037/a0013203>.
- Bender, K., Donohue, S., & Heywood, J. (2005). Job Satisfaction and Gender Segregation. *Oxford Economic Papers, 57*(3), 479-496. Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers, 57*(3), 479–496. <https://doi/10.1093/oep/gpi015>.
- Benedito, M., Bonovia, T., & Llinares, L. (2008). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. Relationship between priorities of value and job satisfaction. *Revista Colombiana de Psicología, (17)*, 59–74.
- Berset, M., Elfering, A., Lüthy, S., Lüthi, S., & Semmer, N. K. (2011). Work stressors and impaired sleep: rumination as a mediator. *Stress and Health, 27*(2). <https://doi/10.1002/smi.1337>

- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915–934. <https://doi:10.1348>
- Brammer, S., Millington, A., & Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701–1719
- Brosschot, J., Gerin, W., & Thayer, J. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research*, 60, 113-124. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.06.074>
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. En K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: SAGE.
- Buvinic, M., Giuffrida, A., & Glassman, A. (2002). *Gender inequality in health and work: the case of Latin American and the Caribbean* (51138). Washington DC: Inter-American Development Bank.
- Castañeda, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. Extraído de: <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Cifre, E., Vera, M., Rodríguez-Sánchez, A., & Pastor, M. C. (2013) Job-person fit and well-being from a gender perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 161-168.

- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341–372. [https://doi:10.1016/s0927-5371\(97\)00010-9](https://doi:10.1016/s0927-5371(97)00010-9)
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321. <https://doi:10.1006/obhd.2001.2958>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386. Extraído de: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001), “Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research”, *Journal of Applied Psychology*, 83 (6), 425–445.
- Cropley, M., & Collis, H. (2020). The Association Between Work-Related Rumination and Executive Function Using the Behavior Rating Inventory of Executive Function. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi:10.3389/fpsyg.2020.00821>
- De Rosa, L. y Keegan, E. (2018). Rumiación: consideraciones teórico-clínicas. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 28(1), 36-43. <https://doi.org/10.24205/03276716.2017.1032>
- Dickerson, S. S., & Kemeny, M. E. (2004). Acute stressors and cortisol responses: A theoretical integration and synthesis of laboratory research. *Psychological Bulletin*, 130(3), 355–391. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.3.355>
- Dumont, L., Marin, M. F., Lupien, S. J., & Juster, R. P. (2020). Sex Differences in Work-Stress Memory Bias and Stress Hormones. *Brain Sciences*, 10(7), 432.
- Duval, F., González, F., & Rabia, H.. (2010). Neurobiología del estrés. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 48(4), 307-318. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272010000500006>

- Edwards, J. A., Van Laar, D., Easton, S., & Kinman, G. (2009). The Work-related Quality of Life Scale for Higher Education Employees. *Quality in Higher Education*, 15(3), 207–219. <https://doi:10.1080>.
- Eib, C., Bernhard-Oettel, C., Magnusson Hanson, L. L., & Leineweber, C. (2018). Organizational justice and health: Studying mental preoccupation with work and social support as mediators for lagged and reversed relationships. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 553–567. <https://doi.org/10.1037/ocp0000115>
- Eib, C., von Thiele Schwarz, U., & Blom, V. (2015). Don't let it get to you! A moderated mediated approach to the (in)justice-health relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 434–445. <http://dx.doi.org/10.1037/a0039005>
- Elovainio, M., Ferrie, J. E., Gimeno, D., De Vogli, R., Shipley, M., Brunner, E., Kumari, M., Vahtera, J., Marmot, M., & Kivimäki, M. (2009). Organizational justice and sleeping problems: *The Whitehall II study*. *Psychosomatic Medicine*, 71, 334–340. <http://dx.doi.org/10.1097/PSY.0b013e3181960665>
- Elovainio, M., Heponiemi, T., Jokela, M., Hakulinen, C., Penseau, J., Aalto, A-M., & Kivimäki, M. (2015). Stressful work environment and wellbeing: What comes first?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 289-300. <https://doi:10.1037/a0038684>
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Vahtera, J., Keltikangas-Järvinen, L., & Virtanen, M. (2003). Sleeping problems and health behaviors as mediators between organizational justice and health. *Health Psychology*, 22(3), 287–293.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Puttonen, S., Lindholm, H., Pohjonen, T., & Sinervo, T. (2006). Organisational injustice and impaired cardiovascular regulation among female employees. *Occupational and environmental medicine*, 63(2), 141–144. <https://doi.org/10.1136/oem.2005.019737>

- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105–112. <https://doi:10.113>
- Fernandes, C., & Awamleh, R. (2006). Impact of organisational justice in an expatriate work environment. *Management Research News*, 29(11), 701–712. <https://doi:10.1108/01409170610716016>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th Ed.). London, United Kingdom: Sage publications.
- Frey, B., & Stutzer, A. (2002), *Happiness and Economics: How the Economy and Institutions Affect Human Well-being*, Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Geisler, M., Buratti, S., & Allwood, C. M. (2019). The Complex Interplay Between Emotion Regulation and Work Rumination on Exhaustion. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi:10.3389/fpsyg.2019.01978>
- Gilliland, S. W. (1994). Effects of procedural and distributive justice on reactions to a selection system. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 691–701. <https://doi:10.1037/0021-9010.79.5.691>
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79-103). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Greenberg, J. (2001). Setting the justice agenda: Seven unanswered questions about “what, why, and how.” *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 210–219. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1792>
- Grönlund, A., & Öun, I. (2018). The gender-job satisfaction paradox and the dual-earner society: Are women (still) making work-family trade-offs? *Work*, 59(4), 535–545. <https://doi:10.3233/wor-182708>

- Hart, P., Griffin, M.A., Wearing, A.J., & Cooper, C.L. (1996). Manual for the QPASS Survey. Brisbane: Public Sector Management Commission.
- Hao, Y., Hao, J., & Wang, X. (2016). The relationship between organizational justice and job satisfaction. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 7(2), 115–128. <https://doi.org/10.1108/jchrm-07-2016-0012>
- Hebert, J., Ma, Y., Clemow, L., Ockene, I., Saperia, G., Stanek III, E., Merriam P., Ockene, J. (1997). Gender Differences in Social Desirability and Social Approval Bias in Dietary Self-report. *American journal of epidemiology*, 146 (12), 1046-1055.
- Hietapakka, L., Elovainio, M., Heponiemi, T., Pesseau, J., Eccles, M., Aalto, A.-M., Pekkarinen, L., Kuokkanen, L., & Sinervo, T. (2013). Do nurses who work in a fair organization sleep and perform better and why? Testing potential psychosocial mediators of organizational justice. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4), 481–491. <https://doi.org/10.1037/a0033990>
- Hodson, R. (1997). Group Relations at work: Solidarity, Conflict, and Relations With Management. *Work and Occupations*, 24(4), 426–452.
- Holtgraves, T. (2004). Social desirability and self-reports: Testing models of socially desirable responding. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(2), 161-172.
- Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2009). Fair Today, Fair Tomorrow? A Longitudinal Investigation of Overall Justice Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1185–1199. <https://doi.org/10.1037/a0015900>
- Houdmont, J., & Leka, S. (2010). *Contemporary occupational health psychology*. Malden, MA: Wiley.
- Hulin, C., & Judge, T. (2003). Chapter 11: Job Attitudes. En Borman, W., Ilgen D & Klimoski R.(Ed.), *Handbook of psychology*. (pp. 255-276). Canada.

- INE (2020). *Mujeres y hombres en el mercado laboral* [Infografía]. Chile. Extraído de: <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/genero/indicadores-de-genero-generados-por-el-ine>
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). LISREL 8: *Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Lincolnwood, IL: Scientific Software International.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.395>
- Juster, R., de Torre, M. B., Kerr, P., Kheloui, S., Rossi, M., & Bourdon, O. (2019). Sex Differences and Gender Diversity in Stress Responses and Allostatic Load Among Workers and LGBT People. *Current Psychiatry Reports*, 21(11). <https://doi.org/10.1007/s11920-019-1104-2>
- Juster, R., McEwen, B. S., & Lupien, S. J. (2010). Allostatic load biomarkers of chronic stress and impact on health and cognition. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 35(1), 2–16. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2009.10.002>
- Juster, R. (2019). Sex × Gender and Sexual Orientation in Relation to Stress Hormones and Allostatic Load. *Gender and the Genome*, 3, 1–17. <https://doi.org/10.1177/2470289719862555>
- Kaiser, L. C. (2007). Gender-job satisfaction differences across Europe. *International Journal of Manpower*, 28(1), 75–94. <https://doi.org/10.1108/01437720710733483>.
- Kausto, J., Elo, A.-L., Lipponen, J., & Elovainio, M. (2005). Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(4), 431–452. [doi:10.1080/13594320500349813](https://doi.org/10.1080/13594320500349813)

- Kalleberg, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124. <https://doi:10.2307>.
- Karabati, S., Ensari, N., & Fiorentino, D. (2017). Job Satisfaction, Rumination, and Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Journal of Happiness Studies*, 20(1), 251–268. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9947-x>
- Kerr, P., Kheloui, S., Rossi, M., Désilets, M., & Juster, R. P. (2020). Allostatic load and women's brain health: A systematic review. *Frontiers in Neuroendocrinology*, 100858.
- Kim, H. (2009). Integrating organizational justice into the relationship management theory. *Journal of Management*, 15(1), 288-297. <https://doi:10.5539/ijbm.v4n9p145>
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. E. (2003). Organisational justice and health of employees: Prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 27–34. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.60.1.27>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Lawson, K. J., Noblet, A. J., & Rodwell, J. J. (2009). Promoting employee wellbeing: the relevance of work characteristics and organizational justice. *Health Promotion International*, 24(3), 223–233. <https://doi.org/10.1093/heapro/dap025>
- Lee, C., & Farh, J.-L. (1999). The effects of gender in organizational justice perception. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 133–143
- Lee, C., Pillutla, M., & Law, K. (2000). Power-Distance, Gender and Organizational Justice. *Journal of Management*, 26(4), 685–704. <https://doi:10.1177/014920630002600405>
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum Press

- Lind, E. A. (2001). Fairness Heuristic Theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 56–88). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(5), 484–500.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(70\)90036-x](https://doi.org/10.1016/0030-5073(70)90036-x)
- Loi, R., Yang, J., & Diefendorff, J. (2009). Justicia de cuatro factores y satisfacción laboral diaria: una investigación multinivel. *Revista de psicología aplicada*, 94 (3), 770-781.
<https://doi.org/10.1037/a0015714>
- Manville, C., Akreml, A. E., Niezborala, M., & Mignonac, K. (2016). Injustice hurts, literally: The role of sleep and emotional exhaustion in the relationship between organizational justice and musculoskeletal disorders. *Human Relations*, 69(6), 1315–1339.
<https://doi.org/10.1177/0018726715615927>
- Marcellesi, A. (2015). External validity: Is there still a problem? *Philosophy of Science*, 82(5), 1308-1317.
- Mauss, D., Li, J., Schmidt, B., Angerer, P., & Jarczok, M. N. (2015). Measuring allostatic load in the workforce: A systematic review. *Industrial Health*, 53(1), 5–20.
<https://doi.org/10.2486/indhealth.2014-0122>.
- Messing, K., Punnett, L., Bond, M., Alexanderson, K., Pyle, J., Zahm, S., Wegman, D., Stock, S., & De Grosbois, S. (2003) Be the fairest of them all: Challenges and recommendations for the treatment of gender in occupational health research. *American Journal of Industrial Medicine*, 43(6), 618–629. <https://doi.org/10.1002/ajim.10225>
- Mladinic, A., & Isla, P. (2002). Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psykhé* 11(2), 171-179.

- Montañez-Juan, M., García-Buades, M., Sora-Miana, B., Ortiz-Bonnín, S., & Caballer-Hernández, A. (2019). Work Design and Job Satisfaction: the moderating role of organizational justice. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 853-858. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17510>
- Nameda, A. (2012). Sense of fairness in the division of labor in close relationships: Procedure and gender role ideology. *Japanese Psychological Research*, 55(1), 33-44. [doi:10.1111/j.1468-5884.2012.00539.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-5884.2012.00539.x)
- Ndjaboué, R., Brisson, C., & Vézina, M. (2012). Organisational justice and mental health: A systematic review of prospective studies. *Occupational and Environmental Medicine*, 69, 694-700. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2011-100595>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018. Extraído de: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001). MENTAL HEALTH. A Call for Action by World Health Ministers. Geneva. Extraído de: https://www.who.int/mental_health/advocacy/en/Call_for_Action_MoH_Intro.pdf
- Perugini, C., & Vladislavljević, M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, 60, 129-147. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.06.006>.
- Phelan, J. (1994). The paradox of the contented female worker: An assessment of alternative explanations. *Social Psychology Quarterly*, 57(2), 95-107. <https://doi.org/10.2307/2786704>

- Querstret, D., & Cropley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(3), 341–353.
- Robbins, J., Ford, M., & Tetrick, L. (2012). Injusticia percibida y salud de los empleados: una integración metaanalítica. *Revista de Psicología Aplicada, 97* (2), 235–272. <https://doi.org/10.1037/a0025408>
- Rodríguez, V., Cumsille, P., Mladinic, A., Carvajal, A., & Montenegro, N. (2017, noviembre). *Configural, metric, and scalar invariance of colquitt's organizational justice scale across workers belonging to different industrial sectors in Chile*. Trabajo presentado en el 6th International COPSOQ Workshop 2017, Santiago, Chile.
- Rodríguez, V., & Torres, L. (2020). Gender, work and health inequalities. En J. Hazzard & L. Torres (Eds.), *Aligning perspective in gender mainstreaming: gender, health, safety & wellbeing* (pp. 80-102). Ciudad: Springer.
- Rosario-Hernández, E., Díaz, L., Soto, J., Arzola, X., Santiago, E., Bisbal, L., Hernández, L., Rovira, L., Segarra, C., & Rodríguez, A. (2013). Las demandas laborales y su relación con el bienestar psicológico y físico: el papel mediador de la rumiación sobre el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional 23*(2), 69-95. Extraído de: <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/148/148>
- Rosen, C. C., & Hochwarter, W. A. (2014). Looking back and falling further behind: The moderating role of rumination on the relationship between organizational politics and employee attitudes, well-being, and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 124*(2), 177–189. <https://doi:10.1016/j.obhdp.2014.03.003>
- Rupp, D. E., Shao, R., Jones, K. S., & Liao, H. (2014). The utility of a multifoci approach to the study of organizational justice: A meta-analytic investigation into the consideration of normative rules, moral accountability, bandwidth-fidelity, and social exchange.

Organizational Behavior and Human Decision Processes, 123, 159–185.

<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.10.011>

Shapiro, D. L. (2001). The death of justice theory is likely if theorists neglect the “wheels” already invented and the voices of the injustice victims. *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 235–242. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1795>

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: *European comparisons*. *Social Science & Medicine*, 58, 1483–1499. [http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)

Simpson, P. A., & Kaminski, M. (2007). Gender, Organizational Justice Perceptions, and Union Organizing. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19(1), 57–72. [doi:10.1007/s10672-006-9032-9](https://doi.org/10.1007/s10672-006-9032-9)

Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2003). Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991–2000: permanent or transitory? *Applied Economics Letters*, 10(11), 691–694. <https://doi.org/10.1080/1350485032000133264>

Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox. *Kyklos*, 53(2), 135–152. <https://doi.org/10.1111/1467-6435.00114>

Steckler, A., & McLeroy, K. R. (2008). The importance of external validity.

Sterling, P., & Eyer, J. (1988). Allostasis: A new paradigm to explain arousal pathology. In S. Fisher & J. Reason (Eds.), *Handbook of life stress, cognition, and health* (pp. 629–649). New York, NY: Wiley.

Tata, J., & Bowes-Sperry, L. (1996). Emphasis on distributive, procedural, and interactional justice: Differential perceptions of men and women. *Psychological Reports*, 79(3), 1327–1330

- Tepper, B. J. (2000). Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190. <https://doi:10.5465/1556375>
- Törnblom, K. Y., & Vermunt, R. (1999). An integrative perspective on social justice: Distributive and procedural fairness evaluations of positive and negative outcome allocations. *Social Justice Research*, 12(1), 39–64. <https://doi.org/10.1023/A:1023226307252>
- United Nations. (2010). The world's women 2010. (ST/ESA/STAT/SER.K/19). New York: United Nations. Extraído de: https://unstats.un.org/unsd/demographic/products/worldswomen/ww_full%20report_color.pdf
- Verma, R., Balhara, Y. P., & Gupta, C. S. (2011). Gender differences in stress response: Role of developmental and biological determinants. *Industrial psychiatry journal*, 20(1), 4–10. <https://doi.org/10.4103/0972-6748.98407>
- Wager, N., Fieldman, G., & Hussey, T. (2003). The effect on ambulatory blood pressure of working under favourably and unfavourably perceived supervisors. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(7), 468–474. [doi:10.1136/oem.60.7.468](https://doi.org/10.1136/oem.60.7.468)
- Wright, E. O., & Baxter, J. (2000). The glass ceiling hypothesis: A reply to critics. *Gender & Society*, 14(6), 814-821. <https://doi.org/10.1177/089124300014006008>