



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

**EL ROL MEDIADOR DE LA PREOCUPACIÓN MENTAL POR EL TRABAJO EN
LA RELACIÓN ENTRE PERCEPCIONES DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y
ESTRÉS LABORAL EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES CHILENOS**

INTEGRANTES:

IAN CHICUY MANCILLA

NICOLÁS GUERRERO HERRERA

CAMILA HERRERA SOTO

PROFESOR GUÍA: VIVIANA RODRÍGUEZ DÍAZ

**Seminario de Título, conducente al Título Profesional de Psicólogo. Facultad de
Ciencias Sociales. Escuela de Psicología. Universidad de Valparaíso.**

Enero, 2020.

Valparaíso, Chile.

DEDICATORIA

“A Matías Bustillos por su apoyo incondicional durante todo el desarrollo de mi carrera. A mi madre por su incansable esfuerzo por verme superar los desafíos que se presentan en mi vida. A mis compañeros de tesis por mantener un espíritu cooperativo y ameno durante todo el desarrollo de esta.”

- Nicolás Guerrero

“A mi padre, madre y hermanos, quienes me apoyaron incondicionalmente durante mi trayectoria académica.”

- Ian Chicuy

“A mi madre por su apoyo incondicional durante toda mi carrera universitaria. Y a mis compañeros de seminario, chiquillos, ¡lo logramos!”

- Camila Herrera

ÍNDICE

I. Introducción.....	9
II. Marco Teórico.....	12
2.1. Justicia Organizacional.....	12
2.2. Estrés Laboral.....	13
2.3. Preocupación Mental por el Trabajo.....	15
2.4. Percepciones de Justicia Organizacional y Estrés Laboral.....	15
2.5. Preocupación Mental por el Trabajo y Estrés Laboral.....	17
2.6. Preocupación Mental por el Trabajo y Justicia Organizacional.....	18
2.7. Preocupación Mental por el Trabajo como mediador en la relación entre Justicia Organizacional y Estrés Laboral.....	18
III. Fundamentación de la Investigación.....	21
IV. Objetivos de la Investigación.....	25
4.1. Objetivo General.....	25
4.2. Objetivos Específicos.....	25
V. Hipótesis de la Investigación.....	26

VI. Metodología de la Investigación.....	27
6.1. Participantes.....	27
6.2. Instrumentos y Materiales.....	27
6.2.1. Justicia Organizacional.....	27
6.2.2. Estrés Laboral.....	28
6.2.3. Preocupación Mental por el Trabajo.....	29
6.3. Diseño.....	29
6.4. Análisis de Datos.....	30
VII. Requerimientos Éticos.....	31
VIII. Resultados.....	33
8.1 Análisis preliminares y descriptivos.....	33
8.1.1. Edad.....	33
8.1.2. Sexo.....	34
8.1.3. Cantidad de días de ausencia debido a Licencias Médicas.....	35
8.2. Prueba de Hipótesis.....	36
8.2.1 Hipótesis 1: Las Percepciones de Justicia Organizacional Global estarían negativamente relacionadas con las percepciones de Estrés Laboral.....	36

8.2.2. Hipótesis 2: Las Percepciones de Justicia Organizacional Global estarían negativamente relacionadas con la Preocupación Mental por el Trabajo.....	37
8.2.3. Hipótesis 3: La Preocupación Mental por el Trabajo mediaría parcialmente la relación negativa entre las dimensiones de Justicia Organizacional Global y Estrés Laboral.....	37
IX. Discusión.....	39
10.1. Limitaciones del estudio.....	44
10.2. Relevancia del estudio.....	45
10.3. Implicancias prácticas y futuras líneas de investigación.....	46
Referencias Bibliográficas.....	48

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1.....	35
Tabla 2.....	36
Tabla 3.....	38
Figura 1.....	20
Figura 2.....	38

Resumen

El estudio de la psicología de la salud ocupacional en el contexto laboral chileno plantea aún múltiples interrogantes que demandan estudios rigurosos respecto a la medición e intervención de los riesgos psicosociales, esto se hace imperativo dada el alza en enfermedades profesionales. En Chile los factores de riesgo psicosocial deben ser evaluados gracias a la ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la cual incluye un instrumento para su respectiva medición.

Esta investigación tuvo como objetivo analizar el rol mediador de la Preocupación Mental por el Trabajo en la relación entre las Percepciones de Justicia Organizacional Global y Estrés Laboral en una muestra de trabajadores chilenos. La muestra incluye a 684 trabajadores pertenecientes a una institución pública chilena. Se utilizó un muestreo probabilístico y estratificado, las técnicas utilizadas fueron pruebas T-student, análisis de la varianza (ANOVA), correlaciones bivariadas de Pearson y análisis de mediación.

Los resultados sugieren la existencia de una correlación negativa y significativa entre las Percepciones de Justicia Organizacional Global y Estrés Laboral. Además, esta relación estaría mediada parcialmente por la Preocupación Mental por el Trabajo. Estos resultados posicionan a la Justicia Organizacional como un importante factor de riesgo psicosocial dado su valor predictivo demostrado en los resultados. considerando esta relación, es adecuado proponer un modelo que utilice a las Percepciones de Justicia organizacional como elemento central en la comprensión de los efectos de los riesgos psicosociales en la salud mental.

Palabras clave: justicia organizacional, preocupación mental por el trabajo, estrés laboral, factores de riesgo psicosocial.

Abstract

The study of occupational health psychology in the Chilean labour context still raises multiple questions that demand rigorous studies regarding the measurement and intervention of psychosocial risks. In Chile, psychosocial risk factors must be evaluated thanks to the law on occupational accidents and diseases, which includes an instrument for their respective measurement.

This research aimed to analyze the mediating role of Mental Preoccupation for Work in the relationship between Global Organizational Justice Perceptions and Work-related Stress in a sample of Chilean workers. The sample includes 684 workers belonging to a Chilean public institution. A probabilistic and stratified sampling was used, the techniques used were T-student tests, analysis of variance (ANOVA), Pearson's bivariate correlations and mediation analysis.

The results suggest the existence of a negative and significant correlation between Global Organizational Justice and Workplace Stress Perceptions. Furthermore, this relationship would be partially mediated by Mental Preoccupation for Work. These results position Organizational Justice as an important psychosocial risk factor given its predictive value demonstrated in the results. Considering this relationship, it is appropriate to propose a model that uses Organizational Justice Perceptions as a central element in understanding the effects of psychosocial risks on mental health.

Key words: organizational justice, mental preoccupation with work, work stress, psychosocial risk factors.

I. Introducción

Los trabajadores representan a la mitad de la población del mundo y son los principales contribuyentes al desarrollo económico y social. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001) establece que 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.

Conforme a lo anterior, en el año 2018 se reporta que, en Chile, de todas las enfermedades profesionales, un 30% corresponde a enfermedades de salud mental a causa del trabajo y están relacionadas a estrés laboral o problemas de adaptación, entre otros. Además, existe amplia evidencia del impacto global de los problemas a la salud mental, los cuales están entre los contribuyentes más importantes de enfermedades y discapacidad en el mundo laboral (SUSESO, 2018).

La creciente participación laboral se vincula a una exposición a distintos estresores, los cuales son consecuencia de factores psicosociales, dichos factores al encontrarse disminuidos se comprenden como factores de riesgo psicosocial. Los factores de riesgo psicosocial en el área ocupacional corresponden a todas aquellas circunstancias y condiciones de carácter psicológico o social inherentes del trabajo, que incluyen desde el tipo de organización, contenido del trabajo, forma de ejecución de la tarea y calidad de relaciones humanas que pueden impactar de forma tanto positiva como negativa el bienestar y/o la salud del trabajador (SUSESO, 2014). Cuando estas variables impactan de forma negativa sobre la salud de los trabajadores se les denomina factores de riesgo, como

el liderazgo disfuncional, deficiente diseño organizacional, conductas de acoso sexual o bajo apoyo de la jefatura (ACHS, 2018), los cuales impactan la salud a través del estrés.

En los últimos seis años en Chile, se han destacado los riesgos psicosociales en el trabajo como factores de alta prioridad que pueden afectar el bienestar del trabajador, aun cuando se han implementado diversas prácticas y métodos diagnósticos en el área, esto debido a que generalmente los instrumentos no logran dar cuenta de la situación de la organización y sus trabajadores, promoviendo intervenciones más bien generales que resultan insuficientes para el objetivo real.

A pesar de las intenciones manifestadas por los organismos reguladores, el instrumento estándar de evaluación de riesgos psicosociales, cuestionario SUSESO/ISTAS21, no considera variables como las percepciones de Justicia Organizacional, aludiendo a que tan justas se perciben las políticas y procedimientos dentro de la organización, factor que incide directamente en “el sentido de estatus y autoestima de un trabajador, al tiempo que mejora la percepción de la legitimidad de las autoridades de la organización” (Judge & Colquitt, 2004). No obstante, aun midiendo dimensiones significativas, estas no son relacionadas con variables como el estrés laboral: una problemática en aumento, tanto a nivel individual como organizacional (Hart & Cooper, 2001). Estudios previos han demostrado una relación significativa entre la injusticia percibida en el lugar de trabajo y un aumento en los niveles de estrés laboral en el trabajador (Greenberg & Colquitt, 2005). Además, existe evidencia de que una preocupación constante por el trabajo, a causa de la injusticia, incrementa los niveles de estrés laboral (Eib, Vonthile Schwarz & Blom, 2015).

A través de la presente investigación se propone identificar el rol mediador de Preocupación Mental por el Trabajo (PMT) en la relación entre Percepciones de Justicia Organizacional Global y Estrés Laboral en una muestra de trabajadores chilenos, con el fin de demostrar que la constante o prolongada exposición ante una situación o factor estresante, incide de manera negativa en la salud y, en base a estos resultados, dar dirección a intervenciones futuras más específicas, que ayuden a obtener óptimas condiciones de trabajo que promuevan el bienestar de los trabajadores chilenos.

A continuación, se presenta un análisis conceptual de las variables de Justicia Organizacional Global, Estrés Laboral y Preocupación Mental por el Trabajo y la evidencia, tanto empírica como teórica, de su relación. Se expone la fundamentación que da cuenta del contexto mundial y nacional en cuanto a los factores de riesgo psicosocial, las características de la fuerza laboral y cómo la salud mental se encuentra involucrada en contexto de trabajo. Luego, se plantean los objetivos, tanto generales como específicos de este estudio, para luego enunciar las respectivas hipótesis. Posteriormente se aborda la metodología donde se explicitará el diseño de investigación, los participantes, procedimientos, instrumentos y técnicas de análisis de datos empleados. Después, se reportarán resultados de la investigación y, finalmente, la discusión respecto al presente estudio donde se expondrán las limitaciones, la relevancia del estudio, las implicancias prácticas y futuras líneas de investigación.

II. Marco Teórico

2.1 Justicia Organizacional

En sus inicios, el estudio de la justicia organizacional se relaciona con la Teoría de la Equidad (Adams, 1965), centrada en las características del proceso de intercambio y en el cómo, tales intercambios eran percibidos de manera equitativa o inequitativa. Bajo la misma línea de estudios (Thibaut & Walker, 1975; Leventhal, 1980), Greenberg (1987) propone extender el alcance de los estudios de justicia al contexto organizacional.

La justicia organizacional alude a percepciones individuales; evaluaciones que se refieren a lo adecuado de un proceso o resultado (Cropanzano & Greenberg, 1997). La justicia organizacional se conceptualiza en cuatro dimensiones (Greenberg, 1993), las cuales son: Justicia Procedural (Leventhal, 1980; Thibaut & Walker, 1975; Lind & Tyler, 1988; Tyler & Lind, 1992), Justicia Distributiva (Homans, 1961; Adams, 1965; Leventhal, 1976), Justicia Interpersonal (Greenberg, 1993) y Justicia Informacional (Colquitt et al., 2001).

Colquitt (2001) operacionaliza y prueba la validez de constructo de un instrumento que permite medir las percepciones de justicia conceptualizada en sus cuatro dimensiones (Greenberg, 1993), también demuestra su validez predictiva, configurando así la escala de justicia que será utilizada en el presente estudio.

2.2 Estrés laboral

Si bien la definición de estrés laboral se debate con frecuencia, en general, se le define como un estado emocional y fisiológico adverso o desagradable producto de

experiencias laborales negativas, particularmente aquellas en que el empleado siente poco control o incertidumbre (Beehr & Bhagat, 1985; Hart & Cooper, 2001). Existen múltiples factores estresantes, como podrían ser aspectos del rol del empleado, demandas y características particulares del trabajo o ambiente físico (Hart & Cooper, 2001; Kahn & Byosiere, 1992). Dichas experiencias laborales que desencadenan el estrés se denominan generalmente estresores, mientras que a sus repercusiones (en términos de salud y comportamiento) se les denomina “tensión” (Judge & Colquitt, 2004).

El presente estudio analiza el concepto de Estrés laboral desde el marco teórico del modelo Demanda - Control - Apoyo Social de Karasek (1979), quien postula que la tensión psicológica no se debe solo a un aspecto del ambiente laboral, sino que un efecto en conjunto de las exigencias en el trabajo y el rango de libertad en las decisiones que tiene el trabajador para enfrentar tales exigencias. El modelo posee tres términos propios, los estresores, el control en el trabajo y la tensión laboral. En otras palabras, la teoría combina la relación entre las demandas de trabajo y los problemas de salud, por un lado, y los estudios sobre la satisfacción y la motivación en el trabajo, por otro (Karasek & Theorell, 1990; Stansfeld & Candy, 2006). El modelo posee evidencia en la que se demuestra que los altos niveles de demanda y los bajos niveles de control tienen efectos adversos sobre los síntomas depresivos, la angustia y el agotamiento emocional (Hausser, Mojzisch, Niesel & Schulz-Hardt, 2010).

2.3. Preocupación Mental por el Trabajo

La Preocupación mental por el trabajo (PMT) alude a un estado cognitivo de ansiedad sobre eventos futuros (preocupación y estrés anticipatorio) y rumiación asociado

al contexto laboral (Eib, et al., 2015; Eib, Bernhard-Oettel, Magnusson Hanson & Leineweber, 2018).

Basándose en el modelo Desbalance Esfuerzo - Recompensa (Siegrist, 1996), que describe cómo la falta de reciprocidad entre el esfuerzo y las recompensas en el trabajo se traduce en un estado de distrés, Preckel (2005) define el sobre-compromiso como un conjunto de actitudes, comportamientos y emociones que reflejan la excesiva necesidad de aprobación y/o apreciación. El modelo sostiene que aquellos individuos que se someten a altas demandas de trabajo de forma constante, debido a su sobre-compromiso, disminuyen su potencial de recuperación de las demandas laborales e incrementa su susceptibilidad a la frustración cuando las recompensas no corresponden a sus expectativas, lo que resulta en problemas de salud (Siegrist, 2001). Estudios transversales apoyan esta hipótesis, vinculando el sobre-compromiso con dolores músculo esqueléticos, depresión y riesgo cardiovascular (Joksimovic, Starke, von dem Knesenbeck & Siegrist, 2002; Tsutsumi, Kayaba, Theorell & Siegrist, 2001; Vrijkotte, van Doornen & Geus, 1999).

Borkovec (1983, 1998) define preocupación como un entramado de pensamientos e imágenes, emocionalmente negativos, y relativamente incontrolables, esta definición enfatiza el rol cognitivo y afectivo en que la preocupación puede derivar a estrategias constructivas de resolución de problemas o pensamientos perseverantes que las impidan. Las cogniciones perseverantes se definen como un estresor debido a la activación repetida o crónica de la representación cognitiva de uno o más estresores psicológicos (Brosschot, 2006). Por su parte, Papageorgiou y Siegle (2003), describen a las cogniciones negativas, intrusivas y repetitivas como rumiación, la cual se vincula como respuesta común a un estado de ánimo negativo. Estudios han demostrado que las personas que rumian muestran

déficits en su sistema de inhibición cognitiva al encontrar difícil mantener su atención en la información relevante para la tarea (Carson, Peterson & Higgins, 2003; Joormann, 2004; Mor & Daches, 2015).

2.4. Percepciones de Justicia Organizacional y Estrés Laboral

La relación entre las percepciones de Justicia Organizacional y Estrés Laboral es reciente, por tanto, la evidencia empírica que la respalda es limitada. Judge y Colquitt (2004) encontraron relaciones significativas entre dos dimensiones de justicia, procedural e interpersonal, y estrés. Otros estudios vinculan la justicia con diversos tipos de tensiones. Tepper (2000) vinculó tres dimensiones de justicia: procedural, distributiva e interaccional, con depresión y agotamiento emocional. Por otro lado, Elovainio, Kivimaki y Helkama (2001) vincularon la justicia procedural y relacional con tensiones ocupacionales (consistente en nerviosismo, depresión y dificultades para concentrarse). En los trabajos de De Boer, Bakker, Syroit y Schaufeli (2002) se encontraron relaciones significativas entre las quejas de salud y la justicia distributiva y procedural. Existen factores estresantes que responden a una naturaleza interpersonal (Spector & Jex, 1998; Vermunt & Steensma, 2001; Marshall & Cooper 1979; Kohli, 1985), los cuales capturan, en algún grado, facetas que se asocian con lo que se define como justicia interpersonal e informacional (Judge & Colquitt, 2004).

2.5 Preocupación Mental por el Trabajo y Estrés Laboral

Eib et al. (2015) proponen el término Preocupación Mental por el Trabajo como un estado cognitivo que prolonga la activación fisiológica del estresor, el cual conlleva a una carga alostática que en efecto altera la salud mental. En cuanto a lo postulado por el modelo

Desbalance Esfuerzo Recompensa, un alto nivel de sobre compromiso en sí mismo también aumenta el riesgo de niveles disminuidos de salud (Preckel, 2007). Conforme a lo anterior Ganster y Rosen (2013) proponen el Modelo de Carga Alostática como marco conceptual para entender el Estrés. En sus inicios, este modelo es desarrollado por Selye (1955) quién lo define como un modelo adaptativo a nivel fisiológico en respuesta al Estrés, bajo el concepto de homeostasis, es decir, que busca un constante equilibrio. Sin embargo, investigaciones posteriores demostraron una mayor cantidad de respuestas fisiológicas del modelo ante el cambio, por lo tanto, el concepto de homeostasis se modifica a alostasis (Sterling & Eyer, 1988). La alostasis es definida como estabilidad a través del cambio, es un proceso de ajuste de varios sistemas efectores, tales como cardiovascular, endocrino y otros, los cuales ayudan a enfrentar desafíos reales, imaginarios o anticipados de los sistemas homeostáticos (Ganster & Rosen, 2013).

El presente modelo se ha sugerido como un marco teórico y empírico que vincula los modelos biomédicos y psicológicos del Estrés (Ganzel et al., 2010). Ganster y Rosen (2013) describen el modelo en tres fases, la primera consiste en la activación de mediadores primarios, los cuales se constituyen a un nivel celular, tales como hormonas propias del Estrés, como el cortisol. Estas corresponden a respuestas iniciales provenientes del sistema nervioso central, de carácter adaptativo, con el fin de preparar al organismo ante las demandas que amenacen la interrupción de los sistemas homeostáticos. La activación prolongada de los mediadores primarios puede afectar la integridad de los sistemas fisiológicos, lo que conlleva a la segunda fase del modelo, donde, como consecuencia se activa un conjunto de mediadores secundarios, los cuales corresponden a sistemas biológicos que ajustan los niveles de los mediadores primarios. En este nivel se involucran

sistemas a nivel metabólico, cardiovascular y el sistema inmune, durante esta fase se describe la Sobrecarga Alostática, la cual consiste en la constante activación, o en otras palabras, una constante desregulación, la que ha demostrado relación con la PMT (Eib et al, 2015). Esto lo cataloga como un factor de riesgo clave en enfermedades tanto físicas como mentales, correspondientes a la tercera fase del modelo, las cuales incluyen problemas a la salud crónicos, tales como depresión clínica, problemas cardiovasculares y diabetes, entre otros (Ganster & Rosen, 2013).

2.6 Preocupación Mental por el Trabajo y Justicia Organizacional

La PMT es un concepto que se encuentra asociado a la prolongada representación mental de un estresor, lo que lo hace un concepto homólogo a cogniciones perseverantes (Brosschot, Gerin, & Thayer, 2006). De manera similar, Elovainio et al. (2009), argumentaron que las disminuidas percepciones de Justicia Organizacional pueden afectar la salud a través de la activación prolongada de la respuesta al Estrés.

Eib et al. (2015, 2018), concluyen que la Justicia Organizacional, tanto global como procedural, se relacionan de forma simultánea con la PMT, lo que propone que el trato justo puede disminuir la rumiación negativa sobre el trabajo fuera de este. A pesar de la relación con los síntomas depresivos, es factible que la rumiación negativa sobre trabajo afecte negativamente, tanto las actitudes como conductas laborales. La PMT provocada por las disminuidas percepciones de Justicia Organizacional producen una sobrecarga alostática que, a largo plazo, incrementa los riesgos para la salud.

2.7 Preocupación Mental por el Trabajo como mediador en la relación entre Justicia Organizacional y Estrés Laboral

El Impacto de las percepciones y juicios de justicia en los pensamientos, sentimientos y acciones de las personas posee cuantiosa evidencia, y la centralidad de la Justicia Organizacional según se entiende desde la economía, ciencias sociales y las organizaciones es incuestionada (Greenberg & Colquitt, 2005). No obstante, el conocimiento respecto al rol que juega la preocupación mental por el trabajo en las evaluaciones de Justicia Organizacional sigue sin estar completamente claro debido a su reciente incorporación en la literatura académica relacionada a Justicia Organizacional y salud mental. En el estudio de Eib et al. (2015), se argumenta que los efectos negativos de la falta de Justicia Organizacional en salud mental se ven incrementados, si el individuo se encuentra en un estado de Preocupación Mental por el Trabajo. Además, Manville, Akremi, Niezborala, y Mignonac (2016) destacaron el importante papel mediador de los pensamientos rumiantes en la asociación entre las percepciones de Justicia Organizacional y recuperación, con problemas del dormir.

En la literatura de salud ocupacional, se han discutido mecanismos que subyacen a la relación causal entre los factores estresantes en el trabajo y la salud, el mecanismo psicofisiológico (Kompier & Taris, 2011), por ejemplo, sostiene que la exposición continua a una Justicia Organizacional deficiente socava la recuperación y la salud a través de la activación sostenida de los sistemas corporales. Empíricamente, existen algunas pruebas de que la vía psicofisiológica explica adecuadamente cómo se relaciona la justicia con la salud a lo largo del tiempo (Eib et al., 2015; Elovainio et al., 2003; Manville et al., 2016). Por otra parte, Harvey, Tang y Browning (2005), sugieren que no es la experiencia del estrés,

en sí, lo que perturba la recuperación, sino más bien es la PMT y la preocupación por futuras experiencias de injusticia que, también son consecuencias del trato injusto en el trabajo (Bies & Tripp, 2002, Rodell & Colquitt, 2009). Bajo esta misma línea, Eib et al. (2015) argumentan que la injusticia en el trabajo provoca una representación mental prolongada del factor estresante, es decir, aquellos trabajadores que experimentan injusticia en el contexto laboral tienden a no dejar de pensar en el trabajo. A su vez, se ha demostrado una asociación entre preocupación por el trabajo y falta de recuperación, lo que bajo el modelo alostático, puede conllevar a problemas del dormir, enfermedades musculoesqueléticas, enfermedades cardiovasculares, entre otros (Kudielka, Von Känel, Gander & Fischer., 2004; Manville et al, 2016, Von Thiele, 2011; Ganster & Rosen, 2013).

La mayor parte de la investigación sobre percepciones de Justicia Organizacional se ha centrado en sus distintas dimensiones, sin embargo, existen cada vez más pruebas de que la Justicia Global podría ser más apropiada para estudiar las interacciones de Justicia Organizacional (Eib et al., 2015). Una de las ventajas de la Justicia Organizacional Global es que constituye un mejor indicador de cómo los individuos consideran cuestiones relativas a equidad, y puede ser un factor de predicción más fuerte que las dimensiones de la Justicia Organizacional (Holtz & Harold, 2009; Rupp, Shao, Jones & Liao, 2014). Por otra parte, las investigaciones de Lind y Van den Bos (2002, 1997) señalan que las dimensiones de la Justicia tienen efectos más fuertes cuando son más interpretables, es decir posee implicancias explícitas para el trabajador, por lo tanto, la Justicia Procedural e Interpersonal podrían presentar efectos más pronunciados. De acuerdo con Cronbach (1970), Cronbach & Gleser, (1965), las dimensiones de Justicia tienen más probabilidades de predecir resultados específicos.



Figura 1: Modelo de mediación.

III. Fundamentación de la Investigación

El trabajo es una parte importante en la vida de las personas a nivel mundial, tal como lo indica la Organización Mundial del Trabajo (OIT, 2007) un 22% de las personas trabaja más de 48 horas por semana, lo que equivale, aproximadamente a 9,6 horas diarias. Es por ello que, las condiciones en las que se encuentran los trabajadores deben ser estudiadas rigurosamente. Se ha comprobado que condiciones de trabajo óptimas contribuyen al bienestar de los trabajadores y al éxito de las organizaciones (EuroFound, 2019).

En Chile, un 67,4% de los hombres y un 44.5% de las mujeres ejercen alguna labor que los ubica como económicamente activos (INE, 2017). Del mismo modo, en promedio las personas destinan 9,38 horas de su día a desempeñar tareas laborales. Datos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 2017) clasifican a Chile en el sexto lugar a nivel mundial de horas trabajadas al año, por lo tanto, se puede afirmar que más de la mitad de la población chilena destina aproximadamente un 40% del total del tiempo de un día exclusivamente a la ejecución de su trabajo.

Desde mediados del siglo pasado el mundo laboral ha experimentado vertiginosos cambios, tanto a nivel de escala como contenido dentro del mundo laboral, es decir, no únicamente refiriendo a la modernización u optimización, sino además en relación a la diversificación y dimensión de los espacios laborales (Casen, 2015). Estos cambios hacen urgente que el campo de la psicología comience a estudiar los factores que poseen un impacto en la vida de las personas que trabajan (Leka, Van Wassenhove, & Jain, 2015).

Entre dichos factores, aquellos que responden a una naturaleza psicosocial, es decir, los riesgos psicosociales ocupan un rol importante debido a sus implicancias.

Un caso en particular que retrata la importancia de estos es el de *France telecom*, que, debido a suicidios asociados a la organización, dio relevancia significativa a los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo. En dicho suceso se presentó un informe al tribunal por la autoridad francesa de inspección del trabajo, lo cual inició un procedimiento judicial por "intimidación y evaluación inadecuada de los riesgos" (Leka et al., 2015). Dicho caso no pasó desapercibido públicamente, tanto autoridades, como expertos y empleadores de todo el mundo comenzaron investigaciones, formulación de políticas públicas y protocolos de intervención. Chile, por su parte, no se encuentra exento de aquellos riesgos y, existen iniciativas con el objetivo del diagnóstico y prevención de eventos como el mencionado en el país europeo.

Durante el año 2013, se promulga la resolución exenta N° 336, dentro del marco de la ley 16.744 del Ministerio de Salud, la cual aprueba el "Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo", cuya finalidad es contar con un instrumento que sea capaz de cuantificar los riesgos psicosociales y que genere recomendaciones para disminuir los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores. En consecuencia, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), propone el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 (Alvarado, Marchetti, Villalón, Hirmas & Pastorino., 2009) que solo posee evidencias iniciales de su validez para la versión extendida de 142 ítems. Este cuestionario evalúa cinco dimensiones de riesgo psicosocial en el trabajo: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgos, Compensaciones y Doble presencia. El estudio de los riesgos psicosociales en el contexto

laboral chileno plantea aún múltiples interrogantes que demandan mejores estudios respecto a la medición e intervención de los riesgos psicosociales y su impacto en los trabajadores.

Con el cuestionario SUSESO/ISTAS21 se busca medir la existencia y magnitud de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones de nuestro país, generando recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores (ACHS, 2018). Puntualmente, el estrés es definido como la discrepancia experimentada entre las exigencias del ambiente (estresores) y las capacidades del individuo para hacerles frente (Carver, 1995), dicho enfoque para explicar los sentimientos de injusticia, así como síntomas de estrés y la identificación de los factores estresantes en términos de recursos, muestra que el estrés y la injusticia tienen propiedades estructurales, así como propiedades sustantivas en común (Vermunt & Steensma, 2005).

A pesar de la importancia de las dimensiones de justicia, las cuales constituyen un factor de riesgo psicosocial que ha demostrado tener estrecha relación con el estrés (Judge & Colquitt, 2004) en contexto organizacional, el cuestionario SUSESO/ISTAS21 no posee escalas que midan justicia organizacional en ninguna de sus cuatro dimensiones, ni en su totalidad. A su vez, los efectos de disminuida percepción de justicia se encuentran incrementados, si quien lo experimenta, se ven en un constante estado de preocupación por el trabajo (Eib et al, 2015) o rumiación (Manville et al, 2016), haciendo de la preocupación mental por el trabajo una variable individual a incorporar en futuros instrumentos de medición de riesgos.

Estudios han demostrado que existe una relación entre preocupación mental y salud, esto debido al estrés que genera pensar reiteradamente sobre el trabajo, aun en momentos de recuperación (Sonnetag, 2012). Se ha encontrado evidencia de efectos negativos en la salud a causa de injusticia dentro de la organización, los cuales se acentúan bajo un estado constante de preocupación por el trabajo (Eib et al, 2015). Del mismo modo, pensar constantemente en el trabajo, influye negativamente en la calidad del sueño y recuperación (Manville et al, 2016), lo que a su vez se relacionan con indicadores de enfermedades cardiovasculares y musculoesqueléticas (Kudielka et al, 2004; von Thiele Schwarz, 2011; Vrijkotte, van Doornen, & de Geus, 2004). Esto basado en el Modelo de Carga Alostática, el cual se emplea como un marco conceptual psicofisiológico, sobre cómo la prolongada exposición ante un estresor puede afectar al organismo desde un nivel celular hasta los sistemas regulatorios, generando así una reacción en cadena que puede concluir en una enfermedad crónica, ya sea física o mental (Ganster & Rosen, 2013).

Los elementos descritos anteriormente, ponen en evidencia la necesidad de recolectar y analizar datos ya existentes en el contexto laboral chileno, y con ello, dar posibles lineamientos a futuros instrumentos. De esta forma, el desarrollo de esta área de investigación permite precisar la comprensión de los fenómenos, en conjunto con la elaboración de medidas de intervención en Justicia Organizacional.

VI. Objetivos

4.1 Objetivo General

Analizar el rol mediador de la Preocupación Mental por el Trabajo en la relación entre las Percepciones de Justicia Organizacional Global y Estrés Laboral en una muestra de trabajadores chilenos.

4.2 Objetivos específicos

4.2.1 Identificar la relación entre las Percepciones de Justicia Organizacional Global y Estrés Laboral.

4.2.2 Identificar la relación entre las Percepciones de Justicia Organizacional Global y la Preocupación Mental por el Trabajo.

4.2.3. Determinar el rol mediador de la Preocupación Mental por el Trabajo en la relación entre Percepciones de Justicia Global y Estrés laboral.

4.2.4 Orientar el diseño de políticas, prácticas e intervenciones en Riesgos Psicosociales que consideren la preocupación mental por el trabajo en la población de trabajadores chilenos.

V. Hipótesis

H₁. Las Percepciones de Justicia Organizacional Global estarían negativamente relacionadas con Estrés Laboral.

H₂. Las Percepciones de Justicia Organizacional Global estarían negativamente relacionadas con la Preocupación Mental por el Trabajo.

H₃. La Preocupación Mental por el Trabajo mediaría parcialmente la relación entre las percepciones de Justicia Organizacional Global y Estrés Laboral.

VI. Metodología

6.1. Participantes

La muestra estuvo conformada por trabajadores y trabajadoras de un organismo de administración pública con 16 centros de trabajo distribuidos en el territorio nacional: Arica, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins, Maule, Bío-Bío, Los Lagos, Los Ríos, Magallanes, Región Metropolitana y Dirección Nacional.

El muestreo fue de tipo intencional y estratificado, y la muestra utilizada para este estudio estuvo compuesta por 684 trabajadores, de los cuales 322 corresponden a mujeres y 362 a hombres, de un universo total de 1003 personas. Los participantes tienen una edad que va desde los 24 años hasta mayores de 55 años, con un nivel de escolaridad que oscila entre educación media completa a universitaria completa.

6.2. Instrumentos y Materiales

Para medir las distintas variables en estudio se utilizaron las siguientes escalas.

6.2.1 Justicia Organizacional.

La dimensión de Justicia Organizacional se evaluó mediante la escala de auto reporte de Percepciones de Justicia Organizacional elaborada por Colquitt (2001). La escala se compone por 19 ítems en formato tipo Likert (1 = Nunca a 7 = Siempre), estos evalúan las dimensiones de Justicia Procedural (7 ítems), Justicia Distributiva (4 ítems), Justicia Interpersonal (3 ítems) y Justicia Informativa (5 ítems). Un ejemplo de ítem es: “¿Las normas y procedimientos, aplicados en su empresa/institución, se basan en información correcta?”.

Mediante un análisis factorial confirmatorio aplicado a la escala se pudo observar una estructura de 4 factores, manteniendo los 19 ítems de la escala. La razón entre χ^2 y los grados de libertad (χ^2/gl) fue 3,8, indicando un ajuste satisfactorio entre el modelo y los datos, según Jöreskog y Sörbom (1993), quienes proponen que valores entre 1 y 5 indican un ajuste satisfactorio. Sin embargo, Kline (2011) propone un punto de corte más severo en 3.

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= 0,96, TLI= 0,96 y RMSEA= 0,06; los cuales indicaron un adecuado nivel de ajuste a los datos (Browne & Cudeck, 1993).

La consistencia interna medida a través del índice alfa de Cronbach para la escala total de Justicia Organizacional en sus cuatro dimensiones fue de 0,94 y para cada una de sus sub-dimensiones son las siguientes: 0,86 para Justicia Procedural; 0,96 para Justicia Distributiva; 0,96 para Justicia Informacional; y 0,94 para Justicia Interpersonal.

6.2.2 Estrés laboral.

Para medir Estrés Laboral se aplicó la escala autoreporte de estrés de Setterlind (1995) contenida en el cuestionario SUSES0/ISTAS21. La escala considera 12 ítems, concentrados en el apartado General del cuestionario, específicamente en la Unidad II referida a Salud y Bienestar personal, siendo estos de carácter obligatorio. Todos los ítems del instrumento se evalúan en un formato tipo Likert (0 = nunca a 4 = siempre), un ejemplo de ítem es: “¿Ha tenido problemas para concentrarse?”

Por medio de un AFC aplicado a la escala, se pudo observar una estructura de 2 factores, con un total de 9 ítems. La razón entre χ^2 y los grados de libertad (χ^2/gl) fue 4,28, indicando un ajuste satisfactorio entre el modelo y los datos (Jöreskog & Sörbom, 1993). Los valores de los indicadores de ajuste del modelo propuesto fueron: CFI= 0,97, TLI= 0,96 y RMSEA= 0,06, los cuales indicaron un adecuado nivel de ajuste a los datos (Browne & Cudeck, 1993). La consistencia interna (alfa de Cronbach) para la escala total de Estrés Laboral fue de 0,91.

6.2.3 Preocupación mental por el trabajo.

Se evaluó a través de una escala de auto reporte compuesta por cuatro ítems en formato Likert (1 = Totalmente en desacuerdo a 4 = Totalmente de acuerdo), esta es una escala utilizada por Eib et al. (2015) e incluye ítems de la subescala de Siegrist et al. (2004) que mide inhabilidad para desconectarse del trabajo; un ejemplo de ítem: “en cuanto me levanto comienzo a pensar en problemas del trabajo”.

El AFC aplicado a la escala presentó una estructura de 1 factor. La razón entre χ^2 y los grados de libertad (χ^2/gl) fue 4,49, indicando un ajuste satisfactorio entre el modelo y los datos (Jöreskog & Sörbom, 1993). Los valores de los indicadores de ajuste del modelo propuesto fueron: CFI= 0,99, TLI= 0,99 y RMSEA= 0,07, los cuales indicaron un adecuado nivel de ajuste a los datos presentados (Browne & Cudeck, 1993). La consistencia interna de la escala estimada mediante el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0,94.

6.3 Diseño

La investigación corresponde a un estudio de tipo transversal, con un diseño correlacional no experimental, basado en la aplicación de dos cuestionarios de autoreporte, el cuestionario SUSESO/ISTAS-21, y el cuestionario perteneciente al FONDECYT N°11160583 “Factores de Riesgo Psicosocial y Justicia Organizacional como predictores de Salud Mental y Satisfacción Laboral: Un Estudio Longitudinal En Trabajadores Chilenos.

Las variables de estudio en este proyecto consisten en Percepciones de Justicia Organizacional como variable independiente, Preocupación Mental por el Trabajo como variable mediadora y Estrés Laboral como variable dependiente.

El propósito de este diseño es el estudio del rol de la Preocupación Mental por el Trabajo como mediador en la relación entre Percepciones de Justicia Organizacional y Estrés Laboral.

6.4 Análisis de datos.

Para la contrastación de las dos primeras hipótesis se estimó la asociación entre Justicia Organizacional Global y Estrés Laboral (H_1) y Justicia Organizacional Global y Preocupación Mental por el Trabajo (H_2) mediante correlaciones Bivariadas de Pearson. Para el análisis de los datos se utilizó el software IBM SPSS Statistics 24. Para contrastar la tercera hipótesis, el rol mediador de la PMT entre la relación de Justicia Organizacional Global y Estrés Laboral (H_3), se utilizó la técnica de análisis de mediación, por medio del programa computacional Mplus, versión 8.

VII. Procedimientos y Requerimientos Éticos

Esta investigación forma parte del proyecto FONDECYT N° 11160583, aprobado por el Comité Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad de Valparaíso.

El proceso de investigación se llevó a cabo en cuatro etapas. En una primera instancia se realizó una sensibilización a los trabajadores, a través de diversos métodos tales como entrega de dípticos, videos, reuniones y charlas dentro de la institución, con la finalidad de generar un mayor entendimiento de los riesgos psicosociales y una mayor sensibilidad respecto a la relevancia del estudio. Durante la segunda etapa se llevó a cabo el proceso de aplicación de los instrumentos psicométricos, momento en el que se recogieron los datos. La tercera etapa consistió en analizar los datos obtenidos mediante las diferentes plataformas y técnicas estadísticas descritas con anterioridad. Finalmente, se llevó a cabo la contrastación de hipótesis y las conclusiones derivadas de los análisis realizados.

Los instrumentos fueron contestados de forma online en las dependencias de la organización mencionada de donde se extrajo la muestra; se utilizaron dos plataformas distintas: la escala de Estrés Laboral contenida en la plataforma del Cuestionario SUSESO/ISTAS-21, mientras que las escalas de Justicia Organizacional Global y Preocupación Mental por el Trabajo son parte de la plataforma del proyecto. Respecto a los requerimientos éticos, se utilizó un consentimiento informado el cual fue leído y firmado, aceptando así participar en el estudio.

En cuanto a las escalas de Justicia Organizacional Global y Preocupación Mental por el Trabajo, pertenecientes al proyecto FONDECYT, previamente, se realizó se

traducción, traducción cruzada y retrotraducción, además de un juicio de expertos y una fase de pilotaje.

VIII. Resultados

8.1. Análisis preliminares y descriptivos: datos sociodemográficos, correlaciones y diferencias de promedios en variables de interés

La muestra utilizada para este estudio estuvo compuesta por 684 trabajadores de un universo total de 1003, de la cual el 47% ($n = 322$) correspondió a mujeres y el 53% ($n = 362$) a hombres.

8.1.1 Edad

Con respecto a la distribución etaria de los participantes, se observa que un 0,6% ($n = 4$) tiene menos de 26 años, un 23,1% ($n = 158$) posee entre 26 y 35 años, un 38,6% ($n = 264$) tiene entre 36 y 45 años, un 24,1% ($n = 165$) tiene entre 46 y 55 años y finalmente un 13,6% ($n = 93$) tiene más de 55 años.

Se analizó, en primer lugar, la variable Percepciones de Justicia Organizacional Global de acuerdo al rango etario. En este sentido las personas menores de 26 años reportaron un promedio de 4,5 ($DE = 0,76$), por su parte el grupo etario entre 26 y 35 años tiene un promedio 3,57 ($DE = 0,64$), para el grupo entre 36 y 45 años se observó un promedio de 3,42 ($DE = 0,71$), en personas entre 46 y 55 años fue un promedio 3,54 ($DE = 0,71$) y finalmente el grupo sobre 55 años reportó un promedio de 3,47 ($DE = 0,71$). Los resultados de ANOVA para Percepciones de Justicia Organizacional Global demostró diferencias significativas, $F(4,679) = 3,35$; $p = 0,01$; $\eta^2 = 0,02$; 95% ICs [3,33, 3,62] [0,33, 1,72] [-0,09, 0,27] [-0,21, 0,12] [-0,11 0,24] respectivamente. La prueba post hoc DMS reveló que las diferencias entre los promedios de las personas menores de 26 años respecto

al resto de los grupos etarios son significativamente mayores en Percepciones de mayor Justicia Organizacional que: el grupo entre 26 y 35 años $p = 0,01$; entre 36 y 45 años $p = 0,00$; entre 46 y 55 años $p = 0,01$; más de 55 años $p = 0,04$. Por otro lado, se encontraron diferencias significativas entre el grupo de 26 y 35 años con el grupo etario de 36 y 45 años con un $p = 0,04$.

Del mismo modo, se analizó la variable de interés Estrés Laboral de acuerdo al rango etario. En este sentido las personas menores de 26 años reportaron una media de 0,56 ($DE = 0,97$), el grupo entre 26 y 35 años obtuvo un promedio de 1,16 ($DE = 0,76$), las personas 36 y 45 años presentaron un promedio de 1,24 ($DE = 0,73$), las personas entre 46 y 55 años obtuvieron una media de 1,13 ($DE = 0,73$), finalmente las personas sobre 55 años reportaron un promedio de 0,92 ($DE = 0,66$). Los resultados demostraron diferencias significativas, $F(4, 679) = 3,89$; $p = 0,00$; $\eta^2 = 0,18$; 95% ICs [-1,09 0,37] [0,49 0,42] [0,14 0,49] [0,03 0,40]. Por otro lado, la prueba post hoc DMS reveló diferencias significativas entre el grupo sobre 55 años reportando una media menor que los grupos etarios entre 26 y 35 años $p = 0,01$; entre 36 y 45 años $p = 0,00$; entre 46 y 55 años $p = 0,03$.

Por último, la variable Preocupación Mental por el Trabajo según rango etario, no se encontraron diferencias significativas entre estos grupos, demostrando un $F(4,679) = 1,29$; $p = 0,27$; $\eta^2 = 0,5$; 95% ICs [-0,71 0,91] [-0,78 0,82] [-0,69 0,92] [-0,57 1,05].

8.1.2 Sexo

Se observaron diferencias significativas en las medias de las siguientes escalas reportadas en la Tabla 1. En la escala de Estrés Laboral las mujeres puntúan por sobre los hombres con un promedio de 1.21 ($DE = 0,69$; $n = 322$). Mientras que en la escala de PMT son los

hombres quienes puntúan por sobre las mujeres con un promedio de 2.54 ($DE = 0,81$; $n = 362$). Finalmente, en la escala de Percepciones de Justicia Organizacional, no se identificaron diferencias significativas.

Tabla 1

Diferencias de promedios en las variables de interés según sexo

	t de Student	gl	p(bilateral)	Femenino		Masculino	
				M	DE	M	DE
P.J.O. Global	0,77	682	0,44	3,48	0,65	3,52	0,74
Estrés laboral	-2,14*	682	0,03	1,21	0,69	1,09	0,76
PMT	2,31*	682	0,02	2,34	0,81	2,54	0,81

*Nota: * $p \leq 0.05$*

8.1.3 Cantidad de días de ausencia debido a Licencias Médicas

Se realizaron correlaciones Bivariada de Pearson para determinar las relaciones significativas entre la variable control cantidad de días de ausencia debido a licencias médicas y las variables de estudio. La correlación observada entre cantidad de días de ausencia debido a licencias médicas y estrés laboral indicó un $r(684) = 1,99$; $p = 0,00$; obteniendo una correlación positiva y significativa. Por otro lado, no se encontraron correlaciones significativas entre días de ausencia debido a licencias médicas y Justicia Organizacional Global con un $r(684) = -0,05$; $p = 0,18$. y cantidad de días de ausencia debido a licencias médicas y Preocupación Mental por el Trabajo, el cual obtuvo un $r(684) = 0,04$; $p = 0,27$.

8.2 Prueba de Hipótesis

Se realizaron correlaciones Bivariada de Pearson para determinar las relaciones entre las variables de interés y la variable control cantidad de días de ausencia por licencia médicas. Los resultados obtenidos a partir de las correlaciones se encuentran en la Tabla 2, en la cual también se incluyen los promedios y desviaciones estándar.

Tabla 2

Correlaciones de Pearson entre percepción de Justicia Organizacional Global, Estrés laboral y Preocupación Mental por el Trabajo

	1	2	3
1. Percepción de JOG	1		
2. Estrés laboral	-0,33**	1	
3. PMT	-0,24**	0,51**	1

*Nota: p** < 0,0*

8.2.1 Hipótesis 1: Las Percepciones de Justicia Organizacional Global estarían negativamente relacionadas con las percepciones de Estrés Laboral.

La hipótesis 1 sugiere la existencia de una relación significativa y negativa entre Percepciones de Justicia Organizacional Global y Estrés Laboral. Las correlaciones Bivariadas de Pearson reportan la existencia de esta asociación significativa entre las variables de interés ($r(684) = -0,33; p < 0,00$). De esta forma se corrobora la existencia de una correlación negativa y significativa entre ambas variables.

8.2.2 Hipótesis 2: Las Percepciones de Justicia Organizacional Global estarían negativamente relacionadas con la Preocupación Mental por el Trabajo.

La Hipótesis 2 sugiere la existencia de una relación significativa y negativa entre Percepciones de Justicia Organizacional Global y Preocupación Mental por el Trabajo. La correlación entre las variables indica un $r(684) = -0,24$; $p < 0,01$; corroborando la existencia de una correlación significativa y negativa entre ambas variables.

8.2.3. Hipótesis 3: La Preocupación Mental por el Trabajo mediaría parcialmente la relación negativa entre las dimensiones de Justicia Organizacional Global y Estrés Laboral.

La hipótesis 3 propone que la Preocupación Mental por el Trabajo mediaría parcialmente la relación entre Justicia Organizacional Global y Estrés laboral. Para poner a prueba esta hipótesis se realizó un análisis de mediación, el cual indicó como resultado que la Preocupación Mental por el Trabajo media parcial y significativamente (Figura 2) la relación entre Percepciones de Justicia Organizacional Global y Estrés Laboral. Los efectos indirectos se muestran en la Tabla 3, mientras que las medidas de adecuación fueron de $X^2(246, n = 684) = 754,25$, $p < 0,00$; CFI = 0,96; TLI = 0,96; RMSEA = 0,05 (90% CI [0,05, 0,06]).

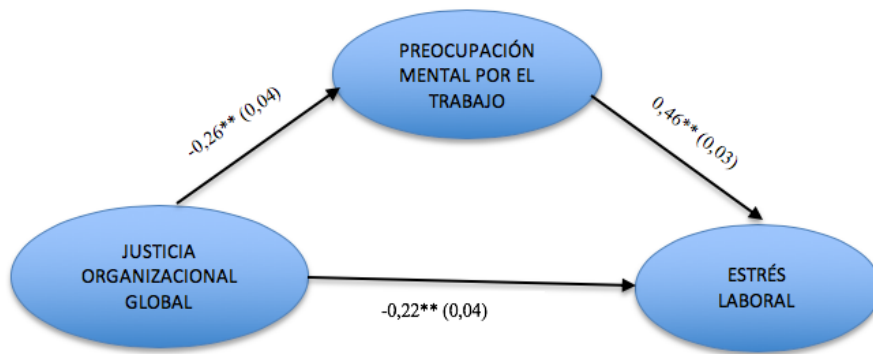


Figura 2. Modelo de Mediación

Tabla 3

<i>Efecto indirecto</i>					
	B	S.E.	Est./S.E.	p	CI
	-				
Desde P. J. O. Gobar a Estrés Laboral	0,12	0,02	-2,74	0,00	95% [-0,15, -0,09]

IX. Discusión

En Chile existen grandes desafíos en materia de salud ocupacional, más aún al considerar la reciente incorporación del área de la psicología de la salud ocupacional y el estudio de los factores de riesgos psicosociales. El protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo tiene por objetivo medir la existencia y magnitud de los riesgos psicosociales. Además, identificar ocupaciones con una alta exposición a riesgos psicosociales, en vigilar la incidencia de estos factores y finalmente generar recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia de problemas de salud relacionados a ellos. El protocolo de evaluación de riesgos psicosociales en el contexto laboral nacional no utiliza un modelo que explique la prevalencia e impacto de dichos factores. Por lo tanto, es imprescindible ampliar la investigación en psicología de la salud ocupacional y consecuentemente actualizar los instrumentos que se desprenden de ella. Por lo tanto, dado el doble rol predictivo demostrado en la presente investigación, la cual evidencia el estrecho vínculo entre las Percepciones de Justicia Organizacional y el Estrés Laboral (Judge & Colquitt, 2004), situando a la justicia como una variable que debe estar incluida en un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial.

El propósito de este estudio es proveer una mejor comprensión del mecanismo de acción de la justicia organizacional sobre la salud mental, específicamente el estrés laboral. Eib et al. (2015) propuso la variable Preocupación Mental por el Trabajo como mediador en la relación entre Justicia Organizacional Global y Estrés Laboral, esta investigación aporta evidencia empírica de aquella propuesta. A continuación, se detallan y discuten los hallazgos del presente estudio.

Los resultados obtenidos corroboraron una relación negativa y significativa entre las Percepciones de Justicia Organizacional Global y Estrés laboral, confirmando la hipótesis 1, aportando evidencia empírica a la literatura de Percepciones de Justicia Organizacional y Estrés Laboral en Chile. Estos hallazgos son relevantes, considerando que según la encuesta Cadem (2019) 7 de cada 10 trabajadores han presentado enfermedades asociadas a la salud mental, por lo que los resultados obtenidos proveen sustento adicional al rol predictivo de la exposición a la injusticia como una experiencia estresante. Los individuos que perciben altos niveles de injusticia tienden a reportar mayores incidencias a síntomas y enfermedades asociadas al estrés laboral.

Estos resultados refuerzan el concepto de injusticia como un estresor que debe ser profundizado en la literatura e investigación relativa a psicología de la salud ocupacional. En Chile, la encuesta ENETS (2009) revela que las principales repercusiones que los chilenos reportan vincular son sensación continua de cansancio, dolores de cabeza, problemas del dormir, tensión e irritabilidad. Todos ellos síntomas propios del estrés laboral. El estrés en el contexto laboral es un buen predictor de otras patologías.

En segundo lugar, se comprueba la existencia de una relación negativa y significativa entre Percepciones de Justicia Organizacional Global y Preocupación Mental por el Trabajo, ratificando la hipótesis 2. Estos resultados concuerdan con lo obtenido por Eib, et al. (2015), lo que se considera como un aporte de evidencia empírica acerca de la relación que existe entre estas variables en un contexto de trabajadores chilenos. La preocupación mental por el trabajo posee componentes cognitivos, los cuales se encuentran a la base de la relación entre percepciones de justicia organizacional y estrés laboral. En consecuencia, una prolongada y constante representación del estresor de injusticia

experimentado por el trabajador puede afectar la salud tanto física como mental del individuo, siendo congruente con el modelo de carga alostatica, el cual plantea que una constante exposición ante un estresor puede desencadenar enfermedades relacionadas al estrés, tales como problemas cardiovasculares, musculoesqueléticos, depresión clínica, entre otros (Ganster & Rosen, 2013). Este aspecto de la psicología de la salud ocupacional no se encuentra desarrollado a nivel nacional.

Lo evidenciado en este estudio incrementa la preponderancia que poseen las percepciones de justicia organizacional, debido a que no solo tiene implicancias para la investigación en estrés laboral, sino también en otras variables comúnmente asociadas a la salud mental, tales como, nerviosismo, depresión y dificultades para concentrarse. (Elovainio, Kivimaki & Helkama, 2001).

El presente estudio se enfoca en la Preocupación Mental por el Trabajo como un aspecto cognitivo, lo cual puede explicar de alguna manera su correlación con la Justicia Organizacional, ya que, esta última es una percepción que puede generar cogniciones negativas persistentes en el trabajador. Por ende, es posible concluir que ambas variables pertenecen a la misma naturaleza (Eib et. al, 2015).

Los resultados obtenidos por el modelo de mediación confirman el rol mediador de la Preocupación mental por el trabajo en la relación entre justicia organizacional y estrés laboral, corroborando la hipótesis 3. El modelo plantea que la justicia organizacional no sólo predice estrés de manera directa, sino también predice el estrés indirectamente a través de la preocupación mental por el trabajo. Esta relación demuestra la importancia de justicia organizacional como una variable predictiva y como un factor de riesgo psicosocial.

En el marco de la investigación en psicología de la ocupacional, cabe destacar que la aceptación del modelo de mediación planteado proporciona evidencia empírica en la literatura de la psicología de la salud ocupacional en Chile. Asimismo, configura un aporte debido al valor predictivo de la justicia organizacional, ya que los resultados demuestran el doble impacto de justicia sobre estrés laboral, variable la cual permitiría intervenir de manera directa e indirecta en la salud de los trabajadores.

Con las tres hipótesis de la presente investigación, es posible corroborar el vínculo entre las variables de estudio (Percepción de Justicia Organizacional Global, PMT y Estrés laboral) tal y como lo sugiere la literatura revisada (Eib et al. 2015). Lo anteriormente expuesto da cuenta del alto valor predictivo de la variable de Justicia Organizacional. En consecuencia, un instrumento que proponga medir los factores de riesgos de psicosociales en Chile debiese considerar la variable de percepciones de justicia organizacional.

En cuanto a las variables control se encontraron diferencias significativas en las variables sexo y rango etario. Particularmente, respecto a la variable sexo en relación a Estrés Laboral se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres, donde estas últimas puntuaron un promedio mayor al de los varones, es decir, las mujeres presentaron mayores niveles de Estrés Laboral que los hombres. Estos hallazgos concuerdan con el análisis de Jick y Mitz (1985), quienes sugieren que tanto factores genéticos y biológicos, como aspectos estructurales y psicosociales podrían explicar las diferencias en los síntomas de estrés entre hombres y mujeres. Los hallazgos en relación a sexo y estrés concuerdan con el contexto laboral nacional; un informe de la SUSESO (2018) reveló que de las enfermedades profesionales un 43% de los hombres fueron diagnosticados con enfermedades asociadas a la salud mental, mientras que un 72% de las

mujeres fueron asociadas a una enfermedad relacionada a la salud mental a causa del trabajo.

En relación a Sexo y Preocupación Mental por el Trabajo, los hombres evidenciaron mayor PMT que las mujeres, esto es consistente con estudios anteriores, donde generalmente son los hombres quienes experimentan una mayor activación fisiológica continua al presentar niveles elevados de sobre-compromiso (Von Thiele et al., 2011).

En la escala de Percepciones de Justicia Organizacional, no se identificaron diferencias significativas entre hombres y mujeres. A pesar de que la literatura respecto a la relación entre sexo y Justicia Organizacional es limitada, Dulebohn et al. (2106) afirman que existen diferencias en cuanto a las cuatro dimensiones de justicia entre hombres y mujeres, sin embargo, no hay consenso respecto a la relación entre justicia organizacional global y sexo, por lo tanto, es posible que la diferencia en las percepciones de Justicia Organizacional sea solo a niveles específicos respecto a sus dimensiones.

En relación con la variable rango etario y Justicia Organizacional Global, las personas menores a 26 años reportaron percepciones más positivas de Justicia Organizacional que el resto de los otros grupos, estos resultados pueden explicarse dada las características de la muestra, en la que sólo cuatro personas registran ser menores de 26 años, haciéndolos más identificables y, por ende, incrementando el efecto de la deseabilidad social.

Respecto a la relación entre Rango Etario y Estrés laboral, las personas mayores a 55 años reportaron menores niveles de estrés que el resto de los grupos, hallazgos que son consistentes con el reporte de la encuesta Cadem (2019), la cual evidencia que personas

mayores 52 años reportan menos niveles de estrés en comparación a generaciones más jóvenes.

La covariable del presente estudio correspondiente a la cantidad de días de ausencia debido a licencias médicas, indicó una correlación positiva y significativa; es decir, a mayor estrés, mayor cantidad de días de ausencia debido a licencias médicas. Según un informe de la SUSESO (2015) las licencias médicas profesionales emitidas por salud mental son aquellas que poseen la mayor cantidad de días en comparación del resto de tipo de licencias médicas, demostrando consistencia con los hallazgos.

10.1 Limitaciones del estudio

La primera limitación se origina en la naturaleza transversal del estudio, debido a que pasa por alto la posibilidad de mantener en el tiempo las correlaciones y predicciones mencionadas. Para conseguir determinar efectivamente esta relación, es fundamental hacer uso de métodos longitudinales, dado que estos entregan un enfoque más comprensivo en la investigación permitiendo de esta forma conocer el nivel y dirección del cambio en el tiempo (Caruana, Roman, Hernández-Sánchez, Solli, 2015).

Otra posible limitación en relación con la aplicación de los instrumentos seleccionados es la existencia de potenciales sesgos que podrían haber afectado las conclusiones vertidas en este trabajo. El primero hace referencia al efecto de la deseabilidad social, el cual es entendido como la tendencia a responder a ítems de auto-reporte de una forma que hacen ver a los evaluados de manera positiva, más de que sus respuestas sean precisas y verdaderas (Holtgraves, 2004). Otro sesgo posiblemente presente es la heurística de disponibilidad, en la cual las personas basan su juicio en la facilidad con las que se

pueden recordar los eventos, cualquier factor que incremente la facilidad para recordar hace que un evento esté más disponible e incrementa su frecuencia estimada (Tversky & Kahneman, 1973). De este modo, las respuestas de los instrumentos referidas a los últimos meses podrían haber sido afectadas por eventos cruciales recientes, sesgando así las respuestas.

10.2 Relevancia del estudio

En primer lugar, se evidencia la relación significativa y negativa entre Justicia Organizacional Global y Estrés Laboral en el contexto laboral chileno, resultado el cual es relevante, dado que las herramientas habilitadas para medir riesgos psicosociales no consideran, ni miden Justicia Organizacional, a pesar de la cuantiosa evidencia tanto teórica como empírica de la estrecha relación con estrés.

En segundo lugar, a diferencia de la presente investigación, la escala de estrés contenida en el Cuestionario SUSESO/ISTAS-21, a pesar de ser medida, no se considera en los resultados que se entrega a las organizaciones, lo cual se considera un aporte al diseño de intervenciones en riesgos psicosociales.

Además, esta investigación propone un modelo para intervenciones más específicas que impacten de manera directa en los factores de riesgo psicosocial que se puedan encontrar en el lugar de trabajo. Esto es relevante, debido a que la exitosa implementación de una intervención dependerá de ser diseñada considerando el contexto de la organización y su evaluación debe tener en cuenta los efectos que generan los cambios asociados a la intervención (Nielsen & Simonsen, 2013).

10.3 Implicancias prácticas y futuras líneas de investigación

Existe evidencia de que las intervenciones en Justicia Organizacional son beneficiosas tanto a nivel de organización (Greenberg, 2009; Dailey & Kirk, 1992; Lam, Schaubroeck & Aryee, 2002; Folger & Konovsky, 1989; Fassina, Jones & Uggersley, 2008; Greenberg, 1990) como a nivel de trabajadores (Lind & Tyler, 1988; Tyler & Lind, 1992; Folger & Konovsky, 1989; Cropanzano, Slaughter & Bachiochi, 2005; Judge & Colquitt, 2004; Greenberg, 2009).

Los resultados de diversos estudios (Skarlicki & Latham, 1996; Skarlicki & Folger, 1997; Greenberg, 2006) demuestran que realizar capacitaciones en los principios de Justicia Organizacional a las gerencias tiene un efecto significativo en las Percepciones de Justicia de los trabajadores. Además, Skarlicki y Folger (1997), concluyeron que las capacitaciones son rápidas y de bajo costo para las organizaciones, lo cual permitiría optimizar los recursos de las instituciones.

El estudio de Vermunt y Steensma (2004) propone que las intervenciones en Justicia Organizacional a nivel individual tienen el propósito de mejorar la capacidad de enfrentar a los estresores presentes en el ambiente laboral por parte del trabajador. Skarlicki y Barclay (2009) utilizaron la escritura expresiva como técnica de intervención para los trabajadores que habían sufrido injusticia en su lugar de trabajo. Los resultados del estudio revelaron que las cogniciones y emociones juegan un rol importante en el proceso de recuperación de aquellos trabajadores expuestos a injusticias. Lo anterior es importante, dado que experiencias de injusticia en el lugar de trabajo pueden ser altamente emocionales y los cambios en los sentimientos de los trabajadores durante los procesos de intervención juegan

un rol sustancial, ya que influyen no solo en el proceso de intervención, sino que en sus resultados (Nielsen & Simonsen, 2013). Por lo tanto al considerarse el significativo poder predictivo de las Percepciones de Justicia Organizacional es razonable asumir que intervenciones que apunten a ella tendrían un impacto significativo en la salud de los trabajadores.

Respecto a las futuras líneas de investigación, es urgente considerar intervenciones enfocadas en Justicia Organizacional, ya que, los resultados obtenidos demuestran el valor predictivo de las Percepciones de Justicia Organizacional como constructo general en la salud de los trabajadores chilenos. Además, al ser intervenciones focalizadas se optimizarán los recursos disponibles dentro de la organización.

Otra manera de aportar a la literatura de justicia organizacional y salud mental sería replicando el presente estudio en diversas organizaciones chilenas. Esto debido a que los resultados presentados corresponden a una muestra de una institución pública y del rubro industrial, por lo que sería interesante comparar los resultados, con estudios de organizaciones que posean otras características, con el propósito de incrementar el sustento empírico del modelo.

El presente estudio resulta un aporte a la literatura de las dinámicas desarrolladas al interior de las organizaciones, no desde un carácter exclusivamente académico, sino además desde los propios afectados por las mismas. De esta forma, los resultados se configuran como un potencial marco comprensivo en relación con las causas y repercusiones de los eventos que enfrentan los trabajadores en su vida laboral, ampliando el conocimiento técnico y teórico de los estresores inherentes al trabajo.

Referencias Bibliográficas

- Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) (2018). Manual vigilancia de Riesgos Psicosociales. Disponible en:
<https://www.achs.cl/portal/Empresas/DocumentosMinsal>
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). New York, NY: Academic Press.
- Alvarado, R., Marchetti, N., Villalón, M., Hirmas, M., & Pastorino, M. S. (2009). Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del CoPsoQ. *Rev chil salud pública*, 13(1), 7-16. doi: 10.5354/0717-3652.2009.652
- Bardwick, J. (1984). When ambition is no asset. *New Management*, 1, 22-28.
- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., & Latham, G. P. (2009). Greenberg doth protest too much: Application always has been, and victims and morality always will be critical for advancing organizational justice research. *Industrial and Organizational Psychology*, 2(2), 201-204. doi: 10.1111/j.1754-9434.2009.01134.x
- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P. (2009). Healing the Wounds of Organizational Injustice: Examining the Benefits of Expressive Writing, DOI: 10.1037/a0013451
- Beehr, T. A., & Bhagat, R. S. (1985). *Human stress and cognition in organizations: An integrated perspective*. New York: Wiley.

- Blader, S.L. & Tyler, T.R. (2009). "Testing and extending the group engagement model: linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94 No. 2, pp. 445-464. doi: 10.1037/a0013935
- Brosschot, J.F., Gerin, W., & Thayer, J.F. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research*, 60(2), 113–124. doi: 10.1016/j.jpsychores.2005.06.074
- Borkovec TD, Robinson E, Pruzinsky T, DePree JA. (1983). Preliminary exploration of worry: some characteristics and processes.
- Borkovec TD, Ray WJ., & Stfber J. (1998). Worry: a cognitive phenomenon intimately linked to affective, physiological, and interpersonal behavioral processes.
- Brosschot, J. F., Gerin, W., & Thayer, J. F. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related physiological activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research*, 60, 113–124. Doi: 10.1016/j.jpsychores.2005.06.074
- Bies RJ & Tripp TM (2002) Hot flashes, open wounds: Injustice and the tyranny of its emotions. In: Gilliland S, Steiner D and Skarlicki D (eds) *Emerging Perspectives on Managing Organizational Justice*.
- Caruana EJ., Roman M., Hernández-Sánchez J., Solli P. (2015). Longitudinal studies. *Journal of thoracic disease*, 7(11). doi: 10.3978/j.issn.2072-1439.2015.10.6

- Carver, C.S. (1995). Stress and coping. In A.S. Manstead & M. Hewstone (Eds.), *The Blackwell encyclopedia of social psychology* (pp.635-639). Oxford, England: Blackwell.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278 –321.
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, 386–400. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.386
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425– 445. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.425
- Cowherd, D. M. & Levine, D. I. (1992). Product quality and pay equity between lower-level employees and top management: An investigation of distributive justice theory. (*Administrative Science Quarterly*) 37, 302-320. doi: 10.2307/2393467
- Cox, T., Griffiths, A. (2010). *Work-Related Stress A theoretical Perspective*. In *Occupational health psychology*. Edited by Stavroula Leka and Jonathan Houdmont. Wiley-Blackwell. A John Wiley & Sons, Ltd., Publication. United Kingdom
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). *Progress in organizational justice: Tunneling*

- through the maze. En C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 317-372). New York: Wiley.
- Carson S. H., Peterson J. B., Higgins D. M. (2003). Decreased latent inhibition is associated with increased creative achievement in high-functioning individuals. *J. Pers. Soc. Psychol.* 85 499–506. Doi: 10.1037/0022-3514.85.3.499
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. New York, NY: Harper & Row.
- Cronbach, L. J., & Gleser, G. C. (1965). *Psychological tests and personnel decisions* (2nd ed.). Urbana, IL: University of Illinois Press.
- Cropanzano, R., Slaughter, J., & Bachiochi, P. (2005). Organizational justice and Black applicants' reactions to affirmative action. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1168–1184. doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1168
- Cadem (2019). El Chile que viene. Salud. Disponible en:
<http://www.cadem.cl/encuestas/chile-que-viene-salud-mental/>
- Dailey, R. C., & Kirk, D. J. (1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. *Human Relations*, 45, 305–316
- De Boer, E. M., Bakker, A. B., Syroit, J. E., & Schaufeli, W. B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(2), 181-197. Doi: 10.1002/job.135.
- Dulebohn, J. H., Davison, R. B., Lee, S. A., Conlon, D. E., McNamara, G., & Sarinopoulos,

- I. C. (2016). Gender differences in justice evaluations: Evidence from fMRI. *Journal of Applied Psychology, 101*(2), 151. doi: 10.1037/apl0000048
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Helkama, K. (2001). Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. *Journal of Applied Psychology, 86*, 418–424. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.418
- Eurofound and International Labour Organization (2019). Working conditions in a global perspective, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva.
- 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. Doi: 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*(4), 434-445. doi: 10.1037/a0039005
- Elovainio, M., Ferrie, J. E., Gimeno, D., De Vogli, R., Shipley, M., Brunner, E. J., Kivimäki, M. (2009). Organizational justice and sleeping problems: The Whitehall II study. *Psychosomatic Medicine, 71*, 334–340. doi: 10.1097/PSY.0b013e3181960665
- 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. doi: 10.1037/0278-6133.22.3.287

ENETS (2010). Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores en Chile. Disponibl en: <ps://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2011/09/Informe-Final-ENETS-Interinstitucional.pdf>

Fassina, N. E., Jones, D. A., & Uggerslev, K. L. (2008). Meta-analytic tests of relationships between organizational justice and citizenship behavior: Testing agent-system and shared-variance models. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 805–828. doi: 10.1002/job.494

Fields, D., Pang, M., & Chiu, C. (2000). Distributive and procedural justice as predictors of employee outcomes in Hong Kong. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 547-562. Doi:10.1002/1099-1379(200008)21:5547::AID-JOB413.0.CO;2-I

Folger, R., & Konovsky, M. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115–130.

Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22. doi: 10.5465/AMR.1987.4306437

Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 81–103.

- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2005). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Greenberg, J. (2009). Everybody Talks About Organizational Justice, But Nobody Does Anything About It. *Industrial and Organizational Psychology*, 2(02), 181–195. doi:10.1111/j.1754-9434.2009.01131.
- Greenberg, J. (2006). Losing sleep over organizational injustice: Attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 91, 58–69. doi: 10.1037/0021-9010.91.1.58
- Ganzel, Barbara & Morris, Pamela & Wethington, Elaine. (2010). Allostasis and the Human Brain: Integrating Models of Stress From the Social and Life Sciences. *Psychological Review*. 117. 134-74. Doi: 10.1037/a0017773.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122. doi: 10.1177/0149206313475815
- Hausser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the job demand-control (-support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24, 1-35. doi:10.1080/02678371003683747
- Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). Occupational stress: Toward a more integrated framework. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.). doi: 10.4135/9781848608368.n6

Handbook of industrial, work, and organizational psychology (Vol. 2, pp. 93–114).

Thousand Oaks, CA: Sage

Health and Safety Executive (HSE, 2000). Work Related Factors and Ill Health: The

Whitehall II Study. Sudbury. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/238112265_Work_related_factors_and_ill_health_The_Whitehall_II_Study

Homans, G (1961) Social behavior: its elementary form. New York: Harcourt, Brace.

Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2009). Fair today, fair tomorrow? A longitudinal investigation of overall justice perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1185–1199. doi: 10.1037/a0015900

Holtgraves, T. (2004). Social desirability and self-reports: Testing models of socially desirable responding. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30,161–172 doi: 10.1177/0146167203259930

Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2017). Enfoque estadístico. Género y empleo.

Disponible en: <https://historico-amu.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/enfoque-estadistico-genero-y-empleo.pdf>

IBM Corp. Released 2017. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0. Armonk, NY: IBM Corp.

- 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.
doi:10.1037/0021-9010.89.3.395
- Harvey AG, Tang NKY & Browning L (2005). Cognitive approaches to insomnia. *Clinical Psychology Review* 25(5): 593–611. doi: 10.1016/j.cpr.2005.04.005
- Joksimovic L, Starke D, von dem Knesenbeck O & Siegrist J (2002). Perceived work stress, overcommitment and self-reported musculoskeletal pain: a cross-sectional investigation. *Int J BehavMed* 9:122–138. doi: 10.1207/s15327558ijbm0902_04
- Joormann J. (2004). Attentional bias in dysphoria: the role of inhibitory processes. *Cogn. Emot.* 18 125–147. Doi: 10.1080/02699930244000480
- Karasek R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Karasek, R. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 571–650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kohli, A. K. (1985). Some unexplored supervisory behaviors and their influence on salespeople's role clarity, specific self-esteem, job satisfaction, and motivation. *Journal of Marketing Research*, 22, 424–433.

- Kudielka BM, Von Känel R, Gander M & Fischer JE (2004). Effort–reward imbalance, overcommitment and sleep in a working population. *Work & Stress* 18(2): 167–178. doi: 10.1080/02678370410001731785
- Kompier, M. A. J., & Taris, T. W. (2011). Understanding the causal relations between psychosocial factors at work and health — a circular process. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 37(4), 259-262. doi: 10.5271/sjweh.3172
- Lam, S. S. K., Schaubroeck, J., & Aryee, S. (2002). Relationship between organizational justice and employee work outcomes: A cross-national study. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 1-18. doi: 10.1002/job.131
- Leventhal, G. (1980). What should be done with equity theory? en Gerger, K. J., Greenberg, M. S, and Willis, R. H. (eds), *Social Exchange: Advances in Theory and Research*, Plenum Press, New York, pp. 27 - 55.
- Leka, S., Van Wassenhove, W., & Jain, A. (2015). Is psychosocial risk prevention possible? Deconstructing common presumptions. *Safety science*, 71, 61-67. doi: 10.1016/j.ssci.2014.03.014 0925-7535
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & W. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 9, pp. 91-131). New York: Academic Press. doi: 10.1016/S0065-2601(08)60059-3
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York, NY: Plenum Press.

Lind, E. A., & Van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. *Research in organizational behavior*, 24, 181-223.

doi: 10.1016/s0191-3085(02)24006-x .

Ministerio de Desarrollo Social (2017). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN). Recuperado de:

http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casemultidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_trabajo.pdf

Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor*, 8(1), 18-29

Maris, E., Stallen, P. J. M., Steensma, H., & Vermunt, R. (2004). The influence of procedural fairness on evaluations of noise. In *INTER-NOISE and NOISE-CON Congress and Conference Proceedings* (Vol. 2004, No. 5, pp. 2324-2329). Institute of Noise Control Engineering.

Marshall, J., & Cooper, C. (1979). Work experiences of middle and senior managers: The pressure and satisfaction. *International Management Review*, 19, 81-96.

Meyers-Levy, J. (1989). The influence of a brand name's association set size and Word frequency on brand memory. *Journal of Consumer Research*, 16, 197-207.

doi: 10.1086/209208

Mor N. & Daches S. (2015). Ruminative thinking: lessons learned from cognitive training.

Clin. Psychol. Sci. 3 574-592. Doi: 10.1177/2167702615578130

- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society*. Chicago: University of Chicago Press
- Manville, C., Akremi, 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. doi: 10.1177/0018726715615927
- Muthén, L.K. and Muthén, B.O. (1998-2017). *Mplus User's Guide*. Eighth Edition. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Nelson, D.L. & Quick, J.C. (2008). *Organizational Behavior: Science, the Real World, and You*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- OCDE (2019) *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris.
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001). *MENTAL HEALTH. A Call for Action* by World Health Ministers. Geneva. Recuperado de: https://www.who.int/mental_health/advocacy/en/Call_for_Action_MoH_Intro.pdf
- Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo (2000). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. Geneva.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007). *Working Time Around The World. Trends in working hours, laws and policies in global comparative perspective*. New York. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order_online/books/WCMS_104895/lang--en/index.htm

- Preckel, D., Von Känel, R., Kudielka, B. M., & Fischer, J. E. (2005). Overcommitment to work is associated with vital exhaustion. *International archives of occupational and environmental health*, 78(2), 117-122. Doi: 10.1007/s00420-004-0572-8
- Preckel, D., Mel, M., Kudielka, B. M., Haug, H. J., & Fischer, J. E. (2007). Effort-reward-imbalance, overcommitment and self-reported health: Is it the interaction that matters? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(1), 91-107.
- Papageorgiou, C., & Siegle, G. J. (2003). Rumination and depression: advances in theory and research.
- Rodell JB & Colquitt JA (2009). Looking ahead in times of uncertainty: The role of anticipatory justice in an organizational change context. *Journal of Applied Psychology* 94(4): 989–1002. doi: 10.1037/a0015351
- 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(2), 159-185. doi: 10.1016/j.obhdp.2013.10.011
- Skarlicki, D. P., & Latham, G. P. (1996). Increasing citizenship behavior within a labor union: A test of organizational justice theory. *Journal of Applied Psychology*, 81, 161–169. doi: 10.1037/0021-9010.81.2.161

- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of applied Psychology*, 82(3), 434. doi: 10.1037/0021-9010.82.3.434
- Simons, T., & Roberson, Q. (2003). Why managers should care about fairness: The effects of aggregate justice perceptions on organizational outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88, 432-443. doi: 10.1037/0021-9010.88.3.432
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356–367. Doi:10.1037/10768998.3.4.356
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443–462. doi:10.5271/sjweh.1050
- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESOS, 2014). RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL. IMPARTE INSTRUCCIONES A LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DEL SEGURO DE LA LEY N° 16.744. Gobierno de Chile. Santiago. Recuperado de: http://www.suseso.cl/612/articles-18739_archivo_01.pdf
- Superintendencia de Seguridad Social (2018). Informe anual: Estadísticas de Seguridad Social 2018. Gobierno de Chile, Santiago.

- 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*: 629-649. New York: John Wiley.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. doi:10.1037/1076-8998.1.1.27
- Siegrist, J. (2001). A theory of occupational stress. In: Dunham J (ed) *Stress in the workplace: past, present and future*. Whurr, London, pp 52–66.
- Schutz, A. (1962-1964). *Collected papers (Vols. 1-3)*. The Hague, The Netherlands: Nijhoff.
- Selye, H. (1955). Stress and disease. *Science*, 122: 625-631.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190. doi:10.5465/1556375
- Thibaut, J. & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1973). Availability: A heuristic for judging frequency and probability. *Cognitive psychology*, 5(2), 207-232. doi: 10.1016/0010-0285(73)90033-9

- Tyler, T. R., & Bies, R. J. (2015). Beyond Formal Procedures: The Interpersonal Context of Procedural Justice. *Applied Social Psychology and Organizational Settings*, 77–98. doi:10.4324/9781315728377-4
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 115-191). San Diego, CA: Academic Press.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349–361. doi:10.1207/s15327957pspr0704_07
- Tsutsumi, A., Kayaba, K., Theorell, T., & Siegrist, J. (2001). Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in a comparison between two complementary job-stress models. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(2), 146–153. doi:10.5271/sjweh.602
- Vrijkotte, T. G. M., van Doornen, L. J. P., & de Geus, E. J. C. (1999). Work Stress and Metabolic and Hemostatic Risk Factors. *Psychosomatic Medicine*, 61(6), 796–805. doi:10.1097/00006842-199911000-00012
- Vrijkotte, T. G. M., van Doornen, L. J. P., & de Geus, E. J. C. (2004). Overcommitment to Work Is Associated With Changes in Cardiac Sympathetic Regulation. *Psychosomatic Medicine*, 66(5), 656–663. doi:10.1097/01.psy.0000138283.65547.78

- Vermunt, R., & Steensma, H. (2001). Stress and justice in organizations: An exploration into justice processes with the aim to find mechanisms to reduce stress. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: From theory to practice* (Vol. 2, pp. 27–48). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Von Thiele Schwarz, U. (2011). Inability to withdraw from work as related to poor next-day recovery and fatigue among women. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 377–396. Doi: 10.1111/j.1464-0597.2011.00440.x
- Van den Bos, K., Lind, E. A., Vermunt, R., & Wilke, H. A. M. (1997). How do I judge my outcome when I do not know the outcome of others? The psychology of the fair process effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(5), 1034–1046. doi:10.1037/0022-3514.72.5.1034
- Van den Bos, K., & Lind, E. A. (2002). Uncertainty management by means of fairness judgments. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 34, pp. 1-60). Academic Press.
- Vermunt, R., & Steensma, H. (2005). How can justice be used to manage stress in organizations. *Handbook of organizational justice*, 383-410.
- Waterhouse & Ann, B. Hopkins. (1991) *American Psychologist*. 1061-1070.