



# Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada

Psychosocial Risk Factors and Job Satisfaction among administrative staff in a private university

Jesús Martín Trinidad-López <sup>1</sup>, Carlos Manuel Escobar-Galindo <sup>1</sup>

## RESUMEN

**Objetivo:** Identificar la relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de una universidad privada. **Material y Métodos:** Diseño metodológico no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. Se utilizó el cuestionario SUSESISTAS 21 versión breve y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23, dirigido al personal administrativo de una universidad privada. Para evaluar la correlación entre las variables mencionadas se calculó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. **Resultados:** Se evidencian que los riesgos psicosociales con riesgo alto fueron el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (54%), seguido de la doble presencia (46%) y las compensaciones (42%). Se encontraron relaciones negativas significativas entre los resultados totales de las dos variables ( $p < 0,05$ ), excepto entre los riesgos psicosociales en la dimensión de doble presencia y las dimensiones de satisfacción con el trabajo (excepto la satisfacción con la supervisión) y el trabajo activo con la satisfacción con los servicios recibidos ( $p > 0,05$ ). **Conclusiones:** Existe relación negativa significativa entre la mayoría de los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal administrativo. Esto significa que a medida que se intensifican los riesgos psicosociales se reduce la satisfacción laboral en los trabajadores por lo que se recomienda establecer protocolos que definan claramente los roles y funciones de los trabajadores administrativos para evitar la sobre exigencia en sectores focalizados.

PALABRAS CLAVE: estrés laboral, carga mental, riesgo psicosocial.

## SUMMARY

**Objective:** To identify the relationship between Psychosocial Risk Factors and Job Satisfaction in the administrative staff of a private university. **Material and Methods:** Non-experimental methodological design of cross-sectional and correlational type. The SUSESISTAS 21 questionnaire and the S20/23 job satisfaction questionnaire were used for the administrative staff of a private university. To evaluate the correlation between the variables mentioned, Spearman's Rho correlation coefficient was calculated. **Results:** The psychosocial risks with the highest risk were social support in the company and quality of leadership (54%), followed by dual presence (46%) and compensation (42%). Significant negative associations were found between the total results of the two variables ( $p < 0.05$ ) except between psychosocial risks in the dual presence dimension and job satisfaction dimensions (except satisfaction with the supervision) and active work with satisfaction with services received ( $p > 0.05$ ). **Conclusions:** There is a significant negative relationship between most psychosocial risks and job satisfaction in administrative staff. This means that as psychosocial risks intensify, job satisfaction among workers decreases. It is therefore recommended to establish protocols that clearly define the roles and functions of administrative workers to avoid over-demanding in targeted sectors.

KEYWORDS: work stress, mental workload, psychosocial risk.

<sup>1</sup> Escuela de Tecnología Médica, Facultad de Medicina, Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos el sector de educación universitaria ha tenido muchos cambios donde se asume que las universidades que quieren mantenerse vigentes deben adoptar un sistema organizacional con estándares altos de calidad en sus procesos (1). Esta responsabilidad recae principalmente en los encargados de la gestión estratégica y administrativa. Dentro de esta labor los coordinadores académicos asumen una carga especial, ya que son la cara visible del sistema administrativo y manejan información relevante tanto para el público usuario y los niveles superiores. Esta actividad puede llevar a los trabajadores a problemas de índole psicosocial debido a las altas cargas que impone trabajar en un medio en donde se requiere interacción continua con usuarios que usualmente tienen problemas con sus clases (2). De esta manera por la naturaleza dinámica de su trabajo están expuestos a riesgos psicosociales relacionados con la exigencia mental y manejo de conflictos que puede afectar con el tiempo su salud mental y desempeño(2,3).

El estudio de los factores psicosociales del trabajo, el estrés y la enfermedad se sustenta sobre la base del modelo demanda-control-apoyo social(4). De acuerdo con este modelo, la situación más riesgosa está dada por altas exigencias psicológicas y un bajo control en la realización del trabajo (autonomía), situación denominada como alta tensión. Esta condición específica contribuye al estrés negativo que, si se mantiene o si tiene una intensidad creciente puede conducir a la aparición de enfermedad a nivel físico y mental.

Las investigaciones afirman que el estar expuesto a estos factores psicosociales presentes en el trabajo durante un tiempo prolongado y sin un mecanismo de control puede provocar estrés y por ende constituir un factor de riesgo de enfermedad cardiovascular e incluso trastornos musculoesqueléticos (4,5).

Estudios en Latinoamérica muestran que el personal administrativo en las universidades tiene un nivel de satisfacción bajo con el trabajo principalmente por las condiciones físicas que existen, la remuneración y las recompensas que reciben (6).

La satisfacción en el trabajo es un indicador imprescindible para asegurar un buen servicio porque finalmente es el que determina un “estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (7), y eso lo

hace esencial para la salud mental del empleado y su desarrollo en ese rol. Por lo que es imprescindible alcanzar niveles adecuados de satisfacción para lograr un proceso adecuado ya que el individuo con un alto grado de satisfacción laboral va a mostrar alto nivel de desempeño productivo dentro de la organización (8).

En el Perú, contrariamente se observa una realidad problemática particular debido a que las universidades han sido las instituciones menos investigadas y evaluadas por el estado. Por otra parte, el problema se acentúa cuando las mismas instituciones universitarias establecen procesos sin considerar la innovación tecnológica y mejora continua, siendo estas las instituciones que pregonan esos principios.

En el Perú además existen normativas vigentes relacionadas a la salud y seguridad de los trabajadores tal como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (9), y Norma Básica de Ergonomía y Evaluación de riesgo disergonómico (10), que suman requisitos a las exigencias organizacionales y acentúa la problemática de los trabajadores que asume toda esa carga. Diversos estudios muestran que la insatisfacción del trabajador, el absentismo laboral y en algunos casos las accidentalidades están relacionados con los altos niveles de carga mental presente en el trabajo (11).

De esta manera los factores de riesgo psicosociales y los niveles de satisfacción laboral, pueden tener un potencial efecto sobre las personas, quienes deben adaptarse continuamente al cambio con el fin de cumplir eficientemente sus funciones. El estudio de estas variables presentes en los procesos de organización del trabajo facilita la toma de medidas preventivas y correctivas que resulten oportunas para atenuar los riesgos psicosociales y mejorar la organización del trabajo y sus resultados. Por tanto, es una herramienta útil para que las autoridades universitarias puedan establecer políticas destinadas a entender y desarrollar la administración interna de sus procesos. Estas medidas podrán ser orientadas a disminuir las fuentes de riesgos laborales y mejorar la satisfacción laboral que se traduzcan finalmente en indicadores de desarrollo institucional.

Por tanto, el presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal administrativo académico tomando como base un centro universitario privado con sede en Lima.

## MATERIAL Y MÉTODOS

### *Diseño del estudio*

Estudio tuvo un diseño no experimental de tipo correlacional de enfoque prospectivo y de corte transversal, aplicado a los coordinadores académicos.

### *Población y muestra*

Se consideró la totalidad de los coordinadores académicos que participan en la sede principal de la institución educativa quienes comparten condiciones similares de trabajo en término de contrato y funciones. No se generaron restricciones por género, edad o experiencia.

Los criterios de inclusión para el estudio consideró al personal de coordinación académica debido a que es un personal calificado y se expone a situaciones muy similares dentro del desarrollo de sus actividades como son el manejo de información, interacción con el usuario interno y externo, presión laboral de los jefes inmediatos, manejo de tecnologías de información, sobre carga laboral, horario fijo, entre otros.

### *VARIABLES DE ESTUDIO*

Se consideraron las diferentes dimensiones de cada una de ellas siendo las exigencias psicológicas, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y la doble presencia las correspondientes al riesgo psicosocial (12). La satisfacción laboral fue dividida en relación a la supervisión, ambiente físico, prestaciones percibidas, satisfacción intrínseca y la participación (13).

### *Instrumentos de recolección de datos*

Se consideró la versión breve del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO – ISTAS 21 cuyo análisis de consistencia interna corresponde a un alfa de Cronbach de 0.92 con un nivel de confianza de 95% (12).

En cuanto a la evaluación de los niveles de Satisfacción Laboral de la población se utilizó el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. El instrumento está compuesto por 23 ítems tipo likert con 5 dimensiones medibles que permiten evaluar en diferentes grupos la satisfacción en los siete niveles dentro de los rubros de insatisfecho, indiferente y satisfecho (13).

El proceso de evaluación considero solicitar los permisos correspondientes para luego visitar cada una de las escuelas profesionales para ubicar a los coordinadores respectivos y explicarles sobre los detalles de la investigación (sensibilización), luego de ello se aplicaron las encuestas respectivas.

Para el caso del cuestionario El SUSESO-ISTAS 21 que se distribuye en 20 preguntas, las cuales se agrupan en cinco grandes dimensiones. Cada pregunta se califica con valores del 1 al 4 según la naturaleza del trabajo y los resultados se suman y comparan con las medias para cada una de las dimensiones. Estos puntajes obtenidos se separan en terciles los cuales van a generar un nivel de riesgo para cada factor de riesgo psicosocial, los cuales se clasifican en rangos “bajo”, “medio” y “alto”, que refiere el grado de probabilidad en que el trabajador puede alterar su salud mental y por ende su desempeño. Del mismo modo se procedió a trabajar con el instrumento para satisfacción laboral en sus siete niveles. Para el análisis estadístico de los datos se trabajaron los datos en escalas de intervalos para establecer .

### *Análisis estadísticos de datos*

Los datos fueron procesados y ordenados en hojas de cálculo de Microsoft Excel y posteriormente codificados para procesarlos en el programa estadística SPSS v.22. Los datos generales fueron organizados utilizando estadística descriptiva siguiendo las categorías previamente mencionadas. Para establecer la relación entre las variables se utilizaron los datos en escala de intervalos y se sometieron a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Posteriormente se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman debido a la no normalidad de los datos con un nivel de confianza de 0.95 y un nivel de significancia de 0.05.

### *Aspectos éticos*

Se respetaron protocolos dentro de los procedimientos donde se consideró los principios de autonomía, beneficencia y no maleficencia. Por lo cual cada participante firmo un consentimiento informado luego del periodo de sensibilización. Cada uno de los datos obtenidos, tanto de la institución y los trabajadores, fue manejado con estricta confidencialidad y presentados dentro de un ámbito netamente académico. El estudio fue aprobado por la Escuela de Posgrado de la Universidad Ricardo Palma en Lima Perú.

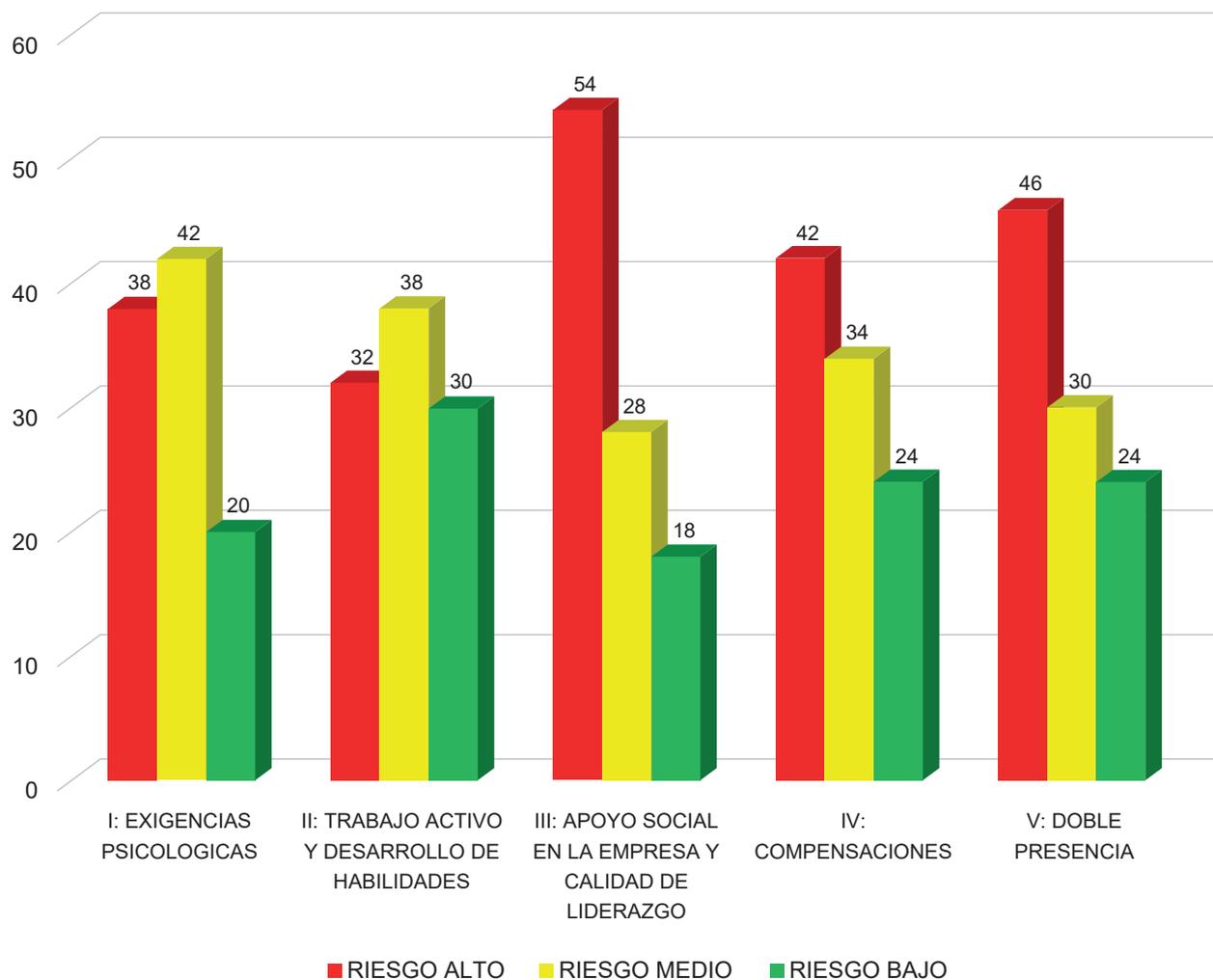
## RESULTADOS

En total, participaron 50 coordinadores académicos de los cuales el 38 % fue del sexo masculino y el 62 % femenino, cuyas edades principalmente estuvieron en el rango de 25 a 30 años (42%) seguido del rango de 31 a 35 años (22%), 36 a 45 años (20%) y 45 a 50 años (16%).

Con respecto a los factores de riesgo psicosocial, las dimensiones de compensaciones, doble presencia y apoyo social superaron el 40% de Riesgo Alto sobrepasando esta última el 50% de las respuestas. Las dimensiones de exigencia psicológica y el trabajo activo alcanzaron mayor porcentaje de respuestas en la Categoría de Riesgo Medio (42% y 38%

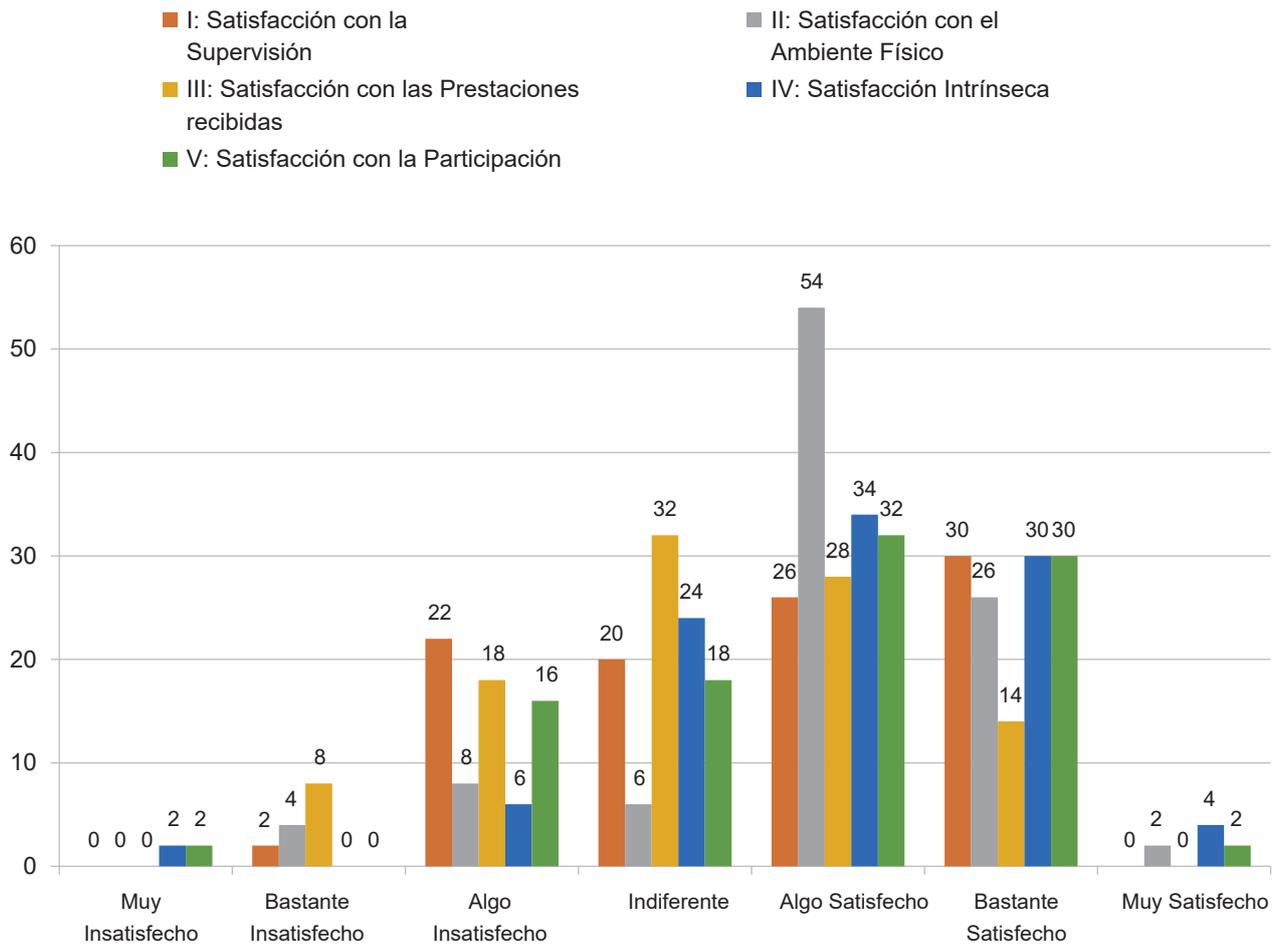
respectivamente) mientras que en todas las categorías de Riesgo Bajo alcanzaron porcentajes inferiores que no sobrepasaron el 30% siendo la frecuencia más baja reportada (figura 1).

Respecto a la satisfacción laboral, más de la mitad de los participantes (54%) se encuentra algo satisfecho con el ambiente físico, seguido del 34 % en la dimensión satisfacción intrínseca. Una proporción menor al 10% se encuentra insatisfecho, mientras que un 22% se encuentra algo insatisfecho en la satisfacción con la supervisión. En la categoría de indiferente un 32% siente satisfacción con las prestaciones recibidas y un 24% en la dimensión satisfacción Intrínseca. Apenas un 4% se siente muy satisfecho en alguna de las dimensiones (figura 2 )



Nota. Valores en porcentajes

Figura 1. Resumen Comparativo de las Dimensiones del Riesgo Psicosocial



**Figura 2,** Resumen Comparativo de las Dimensiones de la Satisfacción Laboral.

Las dimensiones de los factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral mostraron una relación significativa inversa en la mayoría de sus dimensiones ( $p < 0,05$ ), estableciendo relaciones más fuertes entre las variables de exigencia psicológica y satisfacción con la supervisión ( $r = -0,5, p < 0,01$ ) y satisfacción con las prestaciones recibidas ( $r = -0,7, p < 0,05$ ). Así mismo, se evidenció entre las dimensiones trabajo activo y satisfacción con la participación ( $r = -0,62$ ) y en gran parte con las variables de apoyo social excepto con satisfacción y las prestaciones recibidas ( $r = -0,45$ ) y satisfacción

intrínseca ( $r = -0,43$ ) que obtuvieron relaciones moderadas.

Finalmente, el trabajo activo y desarrollo de habilidades no se relacionó con satisfacción de las prestaciones recibidas, así como el factor compensaciones y satisfacción con el ambiente físico ( $p > 0,05$ ). Las dimensiones de doble presencia no se relacionó con ningún factor excepto con satisfacción con la supervisión a un nivel de relación moderado ( $r = -0,32; p < 0,05$ ) (tabla 1).

**Tabla 1.** Correlación entre las dimensiones del Riesgo Psicosocial y la Satisfacción Laboral en la muestra estudiada (n = 50), Perú, 2018.

	Satisfacción laboral				
	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con el ambiente físico	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Satisfacción intrínseca	Satisfacción con la participación
Exigencia psicológica	-,54**	-,38**	-,72**	-,32*	-,49**
Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades	-,40**	-,34*	-,25	-,32*	-,55**
Apoyo social en la empresa	-,69**	-,53**	-,45**	-,42**	-,62**
Compensaciones	-,42**	-,25	-,39**	-,36*	-,49**
Doble presencia	-,33*	-,06	-,16	-,06	-,15

Nota. \* p<0.05 ; \*\*p<0.01

## DISCUSIÓN

Los coordinadores académicos tienen un alto riesgo psicosocial que pueden impactar sobre el nivel de satisfacción de su trabajo y alterar su salud mental. Esto podría explicarse utilizando la teoría general del estrés que integra los modelos Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek y Theorell y Esfuerzo- Recompensa de Siegrist (4,5). Por ejemplo, si un trabajador tiene menos control sobre la cantidad de trabajo asignado el riesgo psicosocial que afecta su salud mental aumenta. Esta demanda mental adicional muchas veces no es reconocida generando bajos niveles de recompensa.

Si tomamos algunas referencias latinoamericanas se observa coincidencia en la dimensión de doble presencia con un nivel de riesgo alto en el estudio de factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales (14,15). Considerando las referencias se observa la importancia de estas coincidencias ya que las poblaciones evaluadas son diferentes para cada caso, pero mantienen al apoyo social y calidad de liderazgo y la doble presencia como puntos sensibles de los factores organizacionales de la empresa. Esto significa que el hecho de recibir ayuda necesaria y oportuna de los compañeros y de los jefes no está percibiéndose favorablemente por los trabajadores, así como la preocupación de los trabajos domésticos. En el caso de esta investigación esto último se podría explicar ya que el 62% de la población es de género femenino y el 40 % está casado. Este resultado concuerda con lo planteado por Carosio (16), en el sentido de que las mujeres enfrentan más preocupaciones y cargas domésticas que los hombres, lo que las lleva a un desgaste mayor en el ámbito laboral.

Cabe resaltar que en el presente estudio la dimensión de compensaciones tiene un porcentaje considerable dentro del riesgo alto lo que significa que para esta población de administrativos las características del contrato y las condiciones de reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo no está percibiéndose favorablemente.

Estos datos concuerdan con lo planteado por Kristensen (17), cuya hipótesis básica, nos muestra que los puestos laborales donde existe exigencias psicológicas y escaso control, también tienen un escaso apoyo social en el trabajo por tanto son los que mayor riesgo de enfermedad presentan.

Estos resultados coinciden con respecto a la relación significativa negativa entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral con los hallazgos de las investigaciones hechas en países sudamericanos (14,15) con otro tipo de poblaciones. Esta relación inversa también se mantiene en las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral en docentes universitarios de Lima (18). Por tanto, la satisfacción laboral disminuye a medida que aumenta los riesgos psicosociales en el trabajo al margen de la población evaluada. Ahora bien, dentro de las dimensiones halladas en el presente estudio la exigencia psicológica y la satisfacción con las prestaciones recibidas mantienen esta relación inversa mientras que en los estudios chilenos el trabajo activo y posibilidades del desarrollo, el apoyo social en la empresa, calidad de liderazgo y compensaciones se mantienen como dimensiones relevantes en la relación inversa con la satisfacción laboral. Esto puede explicarse debido a que en esta población la carga mental es mayor por la naturaleza de su trabajo

a diferencia de los estudios hechos a trabajadores estacionales del sector agroindustrial y operarios mineros, que perciben relaciones significativas en otras dimensiones del riesgo psicosocial por su naturaleza de trabajo más operativa.

Sin embargo, en este estudio se observa también una relación negativa significativa importante entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo en la empresa y la satisfacción con la supervisión. Esto demuestra que cuando el trabajador experimenta un mayor riesgo en la forma de cómo se maneja los conflictos internos según su nivel de relación jerárquica baja significativamente la percepción de satisfacción a cómo se siente vigilado y controlado por sus superiores, lo que también afecta su nivel de estrés. Si bien es cierto que estos resultados coinciden con los estudios de referencia en esta investigación, la relación se hace más sensible con la forma como los administrativos se sienten supervisados, ya que en las entrevistas previas realizadas en este estudio muchos manifestaban insatisfacción con la forma en que sus superiores evaluaban y controlaban su trabajo.

La relación negativa entre las dimensiones de Trabajo Activo y Desarrollo de habilidades y Satisfacción con la participación puede significar un incremento en el riesgo de que su margen de decisión, de autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo sea vulnerado hasta el punto de no sentir posibilidades de desarrollo. Esto coincide con el modelo Esfuerzo-Recompensa (5) que plantea que la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensa a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud de los trabajadores.

Por otro lado, se evidenció que no existió relación entre la doble presencia y la satisfacción laboral en todas sus dimensiones excepto con la satisfacción con la supervisión. Estos resultados fueron similares con los estudios realizados por las investigaciones previas ya que la dimensión doble presencia de los riesgos psicosociales tiene un bajo grado de asociación lineal, negativo y significativo, con la satisfacción laboral en general en los trabajadores estacionales en Chile (14,15). Esto nos demuestra que la satisfacción laboral no se relaciona necesariamente con la carga del trabajo doméstico o la preocupación por ella. Otras investigaciones que no muestran relación significativa son las de clima organizacional con la satisfacción laboral (19) y la investigación de la relación de los riesgos psicosociales en general y los niveles de estrés en las enfermeras (20), ambas hechas en el Perú.

Finalmente, se concluye que existe relación negativa significativa entre riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal administrativo por lo que se recomienda establecer protocolos que definan claramente los roles y funciones de los trabajadores administrativos para evitar la sobre exigencia en sectores focalizados.

*Declaración de conflicto de intereses:* Los autores del artículo declaramos no tener ningún tipo de conflicto de interés, ni ninguna relación económica, personal, política, interés financiero ni académico que pueda haber influido en nuestro juicio.

### Correspondencia

Jesús Martín Trinidad-López

Correo electrónico: Jesus.trinidad@upch.pe

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Villegas DA, Villar PS, Espinoza EVQ, Yarihuaman JPP. Una mirada a la educación Universitaria en el Perú: política, calidad y docencia. *Revista Latinoamericana Ogmios*. 2022;2(5):489-505.
2. Rodríguez RR, Escobar CM, Veliz PM, Jara RM. Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima - Perú. *Arch Prev Riesgos Labor*. 2021;24(2). DOI: 10.12961/apr.2021.24.02.04
3. Samaniego JDF, Suárez NAC. Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Didasc@ lia: Didáctica y Educación*. 2018;9(4):53-68.
4. Karasek R, Theorell T. *Healthy Work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic books; 1990.
5. Siegrist J, Peter R. Threat to occupational status control and cardiovascular risk. *Isr J Med Sci*. 1996;32(3-4):179-84.
6. Marysol AP, Acosta A. La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. 2008; 14(1):121-30.
7. Triandis HC. *Handbook of industrial and organizational psychology*. 2nd ed. Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press; 1992.
8. Ferrero J. Estudio de la satisfacción laboral de los yeseros. Tesis de Grado en Ingeniería. Valencia: Universitat Politècnica de València; 2011. (Citado el 15 de enero del 2022). Disponible en: <http://hdl.handle.net/10251/12333>
9. Congreso de la República. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima: Diario El Paeruario; 19 de agosto del 201.1 (Citado el 15 de enero del 2022). Disponible en: <http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/>

- Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20\_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf
10. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de riesgo ergonómico (RM N 375-2008-TR). Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 2008;
  11. Rubio S, Díaz E, Martín J, Puente JM. Evaluation of Subjective Mental Workload: A Comparison of SWAT, NASA-TLX, and Workload Profile Methods. *Applied Psychology*. 2004;53(1):61-86. (Citado el 15 de enero del 2022). Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1464-0597.2004.00161.x>
  12. Alvarado R, Pérez-Franco J, Saavedra N, et al. Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista médica de Chile*. 2012;140(9):1154-63. (Citado el 15 de enero del 2022). Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0034-98872012000900008&lng=es&nrm=iso&tlng=p](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0034-98872012000900008&lng=es&nrm=iso&tlng=p)
  13. Melià JL, Peiró JM. Cuestionarios de satisfacción laboral. Valencia: Universitat de Valencia; 1998.
  14. Palomo-Vélez G, Carrasco J, Bastías Á, Méndez MD. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Rev Panam Salud Publica*. 2015;37(4): 301-307.
  15. Gómez P, Hernández J, Méndez MD. Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & trabajo*. 2014;16(49):9-16. (Citado el 15 de enero del 2022). Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-24492014000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=e](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492014000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=e)
  16. Carosio A. El trabajo de las mujeres: desigualdad, invisibilidad y explotación. *Rev Venez Estud Mujer*. 2010; 15 (35): 7–13.
  17. Kristensen S. The demand-control-support model: Methodological challenges for future research. *Stress Medicine*. 1995;11(1):17-26. (Citado el 15 de enero del 2022). Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smi.2460110104>
  18. Álvarez-Flores D. Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*. 2007;10:49. DOI: 10.26439/persona2007.n010.913
  19. Arias WL, Arias G. Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*. 2014;16(51):185-91. DOI: 10.4067/S0718-24492014000300010
  20. Castro CE. Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una clínica privada. Tesis de Maestría en Enfermería. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma; 2016. (Citado el 15 de enero del 2022). Disponible en: [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1040/castro\\_mc.pdf?sequence=1](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1040/castro_mc.pdf?sequence=1)

Recibido: 18/06/2022

Aceptado: 22/09/2022