
**RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL
ÁMBITO DE LAS EMPRESAS DE COMUNICACIÓN SOCIAL**

RELATION BETWEEN STRESS AND JOB SATISFACTION IN THE FIELD OF
SOCIAL COMMUNICATION COMPANIES

Realizado por: **Don Alejandro Federico Pérez García**

Tutorizado por: **Don Juan Martínez Torvisco**

Departamento: **Psicología**

Área de conocimiento: **Psicología**

TRABAJO FIN DE GRADO
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2019/2020
Convocatoria: Septiembre

ABSTRACT

Job stress and job satisfaction are two phenomena widely studied in the workplace. The general objective of this research is to analyze the relationship between job stress and job satisfaction in a sample of sixty journalists (men and woman).

The results show that there is a relationship between job stress and job satisfaction. Specifically, when job stress increases, job satisfaction decreases.

Key Words: job stress, job satisfaction and journalists.

RESUMEN

El estrés laboral y la satisfacción laboral son dos fenómenos ampliamente estudiados en el ámbito laboral. El objetivo general de esta investigación es analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en una muestra realizada a sesenta periodistas (hombres y mujeres).

Los resultados muestran que existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral. Específicamente, cuando aumenta el estrés laboral, disminuye la satisfacción laboral.

Palabras clave: estrés laboral, satisfacción laboral y periodistas.

Índice

Introducción.....	4
Estrés Laboral.....	5
Satisfacción Laboral.....	16
Objetivos e Hipótesis.....	22
Método.....	23
Resultados.....	24
Discusión.....	31
Aplicaciones prácticas.....	34
Conclusiones.....	35
Referencias Bibliográficas.....	35

INTRODUCCIÓN

El mundo tal y como lo conocemos, está experimentando cambios constantemente, con mayor demanda de competencias y especialización. En la realidad, el periodismo es una profesión muy relevante en cualquier contexto sociocultural, ya que se encarga de informar a todos los ciudadanos sobre determinados aspectos de la vida, lo que hace que muchas veces estén en el punto de mira. Es por ello que puedan provocar numerosos efectos negativos en sus trabajadores, debido a la enorme responsabilidad social que tienen.

A lo largo de la historia, el periodismo ha tenido siempre la función principal de recabar información de todo tipo con el fin de comunicarla al público a través de diferentes medios. Surge en el siglo XVII con los diarios, que era el principal medio de comunicación en esa época. A partir de ahí, con el paso de los años fueron surgiendo nuevos medios como la radio y la televisión en el siglo XX o internet en el siglo XXI. Cuenta con diversos géneros entre los que podemos destacar, la entrevista, el reportaje, el documental, la opinión o la crónica.

Es una profesión muy sacrificada, hasta el punto en el que muchos periodistas han perdido la vida ejerciéndola, de ahí que, en ocasiones, muchos trabajadores consideren que no está lo suficientemente remunerada. Ejemplos claros en España han sido por ejemplo el de Julio Fuentes Serrano, reportero de guerra, que cubrió conflictos como la Guerra de Yugoslavia y la Primera Guerra del Golfo, y que fue asesinado en 2001 en Afganistán por una emboscada, o el de Miguel Gil Moreno de Mora, cámara de televisión que falleció cuando su convoy fue alcanzado por disparos de la guerrilla del Frente Revolucionario Unido en el año 2000.

El periodismo es un oficio muy estresante, ya que los trabajadores están expuestos a condiciones laborales que generan muchos trastornos asociados al estrés. En muchos casos resulta difícil conciliar la vida familiar y personal con la vida laboral. Los cambios tecnológicos, la inestabilidad laboral o las largas horas de trabajo son factores que propician el incremento del estrés en los periodistas. Todo ello, junto con el agotamiento emocional, ha hecho que la satisfacción laboral de los trabajadores haya disminuido notablemente.

Por tanto, el objetivo de la presente investigación es estudiar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral de los periodistas.

1. ESTRÉS LABORAL

El estrés se ha convertido en una enfermedad que ha causado tendencia durante estos últimos años debido a la innumerable cantidad de efectos negativos que causa sobre las personas. Y este puede darse desde diferentes ámbitos, como, por ejemplo, el ámbito laboral, ya que es uno de los lugares donde más se está expuesto a este tipo de enfermedad, debido a cargas de trabajo, responsabilidades, etc. Este fenómeno representa un problema de gran relevancia actual, pues de acuerdo con Cockerham, 2001, las situaciones pueden provocar altos niveles de estrés que, a su vez, afectan a la salud, a la calidad de vida y a la longevidad.

Al principio el estrés se desarrolló como un concepto nuevo en el ámbito de la medicina a partir de los trabajos pioneros de Selye (1936, 1960 y 1974). Dicho autor identificó la respuesta del estrés como un conjunto de respuestas fisiológicas. Gracias a sus aportaciones, se descubrieron maneras de explicar el comportamiento del organismo del ser humano ante un estímulo estresor. Sus aportaciones más importantes fueron la

descripción de las fases del estrés, los tipos de estrés que existen y la importancia del estudio de todo el proceso fisiológico.

Selye (1930) nombró al estrés como el Síndrome General de Adaptación (SGA) y lo describió en tres fases:

- Alarma de reacción. Esta fase se hace presente cuando el cuerpo detecta el estímulo estresor.
- Adaptación. Comienza cuando el cuerpo toma medidas defensivas hacia el agresor buscando llegar a un equilibrio.
- Agotamiento. Empieza cuando el cuerpo abusa de sus recursos y defensas para mantener el equilibrio.

En la actualidad, y enfatizando en el tema que se va a tratar, el estrés laboral constituye uno de los principales desafíos tanto para la seguridad como la salud en el trabajo de los periodistas y para la sociedad en general.

Para empezar a analizar dicho concepto, es preciso conocer en primer lugar la definición. El estrés laboral presenta diferentes definiciones. El estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Moreno y Báez, 2010, p. 50).

Para Stonner (1994), el estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos, para enfrentarla. Asimismo, Davis y Newstrom (1991) consideran que se produce el estrés laboral en circunstancias en donde los trabajadores

muestran agotamiento emocional y apatía ante su trabajo. Cuando los empleados sufren de estrés en el trabajo tienden a quejarse, a atribuir sus errores a otros y mostrarse muy irritables.

Para Otero (2011) la dinámica del estrés dentro del entorno laboral es compleja, por su naturaleza dinámica y multidimensional, la cual se conforma por aspectos como los siguientes: las demandas situacionales (fuentes de estrés), las variables moduladoras (evaluación cognitiva, estrategias de afrontamiento, apoyo social), el patrón de respuesta (fisiológico/psicológico) y las consecuencias individuales y organizacionales.

Una definición que ilustra de forma muy pertinente lo mencionado en el párrafo anterior es la de Gutiérrez y Ángeles (2012) para quienes el estrés laboral es un proceso que incluye algunos elementos que promueven la idea en el empleado de no estar a la altura de las actividades cotidianas propias de su puesto, provocando esto sensaciones de ansiedad, temor, frustración y enojo lo cual indudablemente baja el rendimiento y en ocasiones provoca enfermedades y accidentes.

En una sociedad tan competitiva como la que nos ha tocado vivir no es nada raro sufrir de estrés. Hasta cierto punto, puede tener algo de positivo, en la medida en que nos activa y nos desafía a seguir creciendo. Pero algunas personas son especialmente proclives a padecerlo y no consiguen controlarlo. Es preciso que aprendan estrategias para mantenerlo a raya, porque provoca emociones muy negativas y es la causa de numerosos problemas de salud. (Aguilera, 2010).

En cuanto a los modelos de proceso de estrés laboral, se destacan distintas teorías explicativas que hacen ver desde diferentes puntos de vista como puede afectar el estrés en el trabajo:

- Modelo de Ajuste Persona-Ambiente de Harrison (1982)
- Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman (1978)
- Modelo Cibernético de estrés laboral de Edwards (1992)
- Teoría de la Activación Cognitiva del Estrés de Meurs (1976)

El Modelo de Ajuste Persona-Ambiente de Harrison (1982), destaca la distinción entre persona y ambiente (P-A). Otra distinción se basa entre dimensiones objetivas y perceptivas, tanto de la persona como del ambiente. Por tanto, este autor intenta transmitir que es importante analizar el efecto diferencial entre características objetivas de las personas y del ambiente frente a percepciones del individuo tanto de sí mismo como del entorno.

El Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman (1978) localiza el estrés en la faceta medioambiental. La presencia de estresores y de respuestas de estrés serían las dos condiciones necesarias para hablar de una situación de estrés ocupacional. La aparición de otras facetas indicará el posible efecto de otras variables en el proceso, como la faceta personal que se compondría de características de la persona como su personalidad o la faceta duración que reconoce la importancia del tiempo en el proceso del estrés laboral. Se desarrolló un nuevo modelo en el que se rompe con la faceta medioambiental en dos partes, estresores laborales y otras características de la situación, lo que hace que aparezcan el afrontamiento y la adaptación para indicar las medidas adoptadas para corregir los problemas derivados de los estresores:

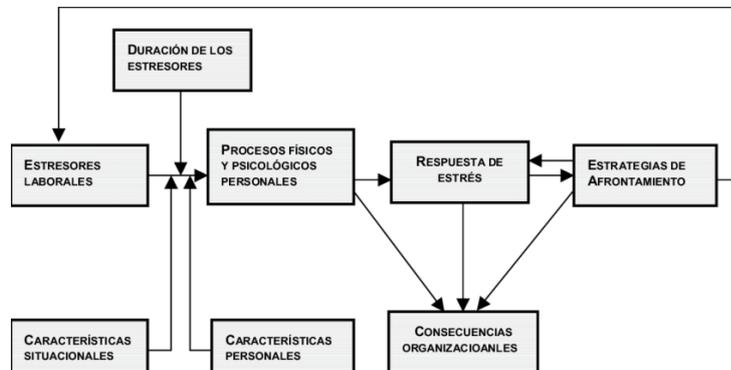


Figura 2

Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman (1978)

El Modelo Cibernético del estrés laboral de Edwards (1992) integra aspectos de la literatura sobre auto-regulación y el estrés ocupacional. Lo que destaca este autor, es que el estrés en las organizaciones podría ser conceptualizado no en términos de las distintas características de las personas o el ambiente, sino en términos de la relación entre ambos.

La Teoría de la Activación Cognitiva del Estrés de Meurs (1976) destaca cuatro niveles de estrés. Por un lado, el estrés como estímulo, que serían los estresores, en segundo lugar, la experiencia de estrés, es decir, lo que es para una persona el sentirse estresado, luego la respuesta del estrés, entendida como el proceso de activación por estrés y, por último, el feedback de la respuesta del estrés, que se entiende como la experiencia que tiene uno mismo de la respuesta del estrés.

El escaso control que tienen sobre sus impulsos, lleva a los trabajadores en ocasiones a abandonar sus empleos, es por ello que las organizaciones necesitan identificar los trabajos que llevan a una fatiga laboral prematura y a las diferentes personas que manifiestan algún síntoma relacionado con el estrés. Las condiciones que hacen causar el estrés reciben el nombre de estresores, también conocidos como

desencadenantes. Selye (1950) propuso ese término para referirse a los agentes evocadores de una condición interna del organismo, definida como estrés. Aunque un estresor puede ocasionar altos niveles de éste, por lo general se combinan para presionar al empleado en diversas formas (Davis y Newstrom, 1991).

De acuerdo con Selye (1956), el estrés laboral es un fenómeno que se suma, es decir, va en aumento, pues cada nueva presión se suma al grado de estrés del trabajador.

Según el Modelo de Cooper y Payne (1978), existen tres categorías de fuentes potenciales del estrés laboral: ambientales, organizacionales e individuales. Entre los factores ambientales de mayor incidencia destacamos las incertidumbres económicas ante cambios en las políticas económicas del país, lo que provoca desconcierto e inseguridad, las incertidumbres políticas por cambios en los sistemas y amenazas políticas y la incertidumbre tecnológica, donde las innovaciones y la automatización constituyen una amenaza para las personas que presentan tensión por no poseer las habilidades o experiencias necesarias.

En segundo lugar, existen los factores organizacionales, que son los factores que abundan en la organización y que pueden provocar estrés, por ello se clasifican en base a las tareas, al papel, a las demandas interpersonales, a la estructura y liderazgo organizacional y a la etapa de la vida de la organización. Las demandas de la tarea son factores relacionados al trabajo de una persona. Las demandas de papel se refieren a las presiones que sufre una persona en función de su rol en la organización. Las demandas interpersonales son presiones que se producen por la falta de respaldo social y las malas relaciones interpersonales. Luego, la estructura organizacional define las diferencias jerárquicas existentes en la organización, así como el nivel de toma de decisiones,

mientras que el liderazgo organizacional representa el estilo administrativo de los ejecutivos de la organización. Por último, la etapa de la vida de la organización destaca el ciclo, en el cual se constituyen, crecen, maduran y declinan, lo que conlleva diferentes presiones en los empleados.

Y en tercer lugar los factores individuales, que son las experiencias y problemas que afectan a las personas durante las horas que no se dedican a su trabajo, donde se destacan los problemas familiares, debido por ejemplo a la ruptura de una relación o los problemas de disciplina de los hijos, que son causa de estrés, los problemas económicos, debido a las dificultades económicas que pueden afectar a las personas y la personalidad, que sería el conjunto de hábitos, expectativas y motivaciones adquiridas a lo largo del desarrollo del individuo y que conforma un patrón típico de comportamiento que influye en el nivel de estrés.

El grado de estrés que pueden generar los empleados puede variar mucho, por ello las investigaciones han dividido las ocupaciones en cuatro categorías: empleos activos, empleos de poca tensión, empleos pasivos y empleos de mucha tensión (Karasek y Theorell, 1990).

En los empleos activos se ejerce mucha presión, pero se deja un amplio margen para la solución de problemas (por ejemplo, los médicos o ingenieros ejecutivos). En los empleos de poca tensión no imponen grandes demandas a las personas y conceden un mayor espacio para la toma de decisiones (por ejemplo, profesores o artistas). Luego en los empleos pasivos combinan pocas demandas de habilidades y procesos mentales con muy poco margen para aprender y tomar decisiones, no tiene casi espacio para las innovaciones (por ejemplo, los porteros o despachadores). Por último, en cuanto a los

empleos de gran tensión, implican presión para rendir y poco margen de error (auxiliares de enfermería o periodistas).

Los principales eventos estresores relacionados con las organizaciones están asociados a la presión en el trabajo, el clima y la dinámica organizacional (Cirera, Aparecida, Rueda y Ferraz, 2012), los turnos de trabajo (Ahumada et al., n.d.; García, Pérez, y Luceño, 2015), y la escasez de personal (Alba, 2015). De otro lado, la actividad física presenta un efecto protector sobre el estrés (Ramon, Zapata y Cardona-Arias, 2014), como también algunas estrategias de afrontamiento, tales como aquellas centradas en la resolución de problemas y el distanciamiento, las cuales pueden tener un impacto positivo sobre el bienestar (Paris y Omar, 2009).

1.1 Consecuencias del estrés laboral

Con respecto a las consecuencias del estrés laboral, hacen referencia a cambios experimentados por la persona que son más estables y duraderos. Así, la vivencia de un estrés intenso y/o crónico, si no se controla, puede tener consecuencias negativas sobre la persona. Estos pueden reflejarse en problemas cardiovasculares o en patologías gastrointestinales, crisis nerviosas, etcétera con implicaciones más o menos graves sobre su salud.

Los estudios en salud ocupacional han establecido evidencia sólida del impacto del estrés laboral sobre la salud (Lunau, Siegrist, Dragano y Wahrendorf, 2015). Por ejemplo, en una investigación realizada con un grupo de personas mayores de cincuenta años se encontró que niveles elevados de estrés laboral podrían contribuir al riesgo de desarrollar futuras enfermedades cardiovasculares (Black, Balanos y Whittaker, 2017).

Por otra parte, las consecuencias del estrés laboral no afectan solo a las personas que lo viven. Los efectos pueden incidir también sobre la organización. De este modo, posibles consecuencias del estrés en el trabajo son las pérdidas en el trabajo, el incremento del ausentismo, las ineficiencias, errores, etcétera.

De acuerdo con Robbins, 1991, los síntomas del estrés se podrían catalogar en 3 categorías:

- Síntomas Fisiológicos: el estrés puede provocar cambios en el metabolismo, aumentar el ritmo cardíaco, producir jaquecas e infartos.
- Síntomas Psicológicos: son cambios en las actitudes y en la disposición de los individuos, pudiendo producir insatisfacción laboral.
- Síntomas de Comportamiento: incluyen cambios de productividad, ausentismo y rotación laboral, cambios en los hábitos alimenticios, mayor consumo del alcohol o tabaco, habla acelerada, divagaciones y problemas en el sueño.

Se produce un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y productividad, ya que pueden inducir a la enfermedad y al absentismo, lo que conduce a una pérdida de producción y a crear un mal ambiente de trabajo.

Entre las consecuencias para la empresa estarían: incremento del absentismo, aumento de la rotación de los puestos de trabajo, pérdida de la calidad de los

productos y aparición de los servicios mediocres, así como, dificultades en las relaciones interpersonales.

Para poder afrontar todas estas consecuencias, son necesarias unas conductas de afrontamiento, las cuales nos ayuden a controlar el estrés en el trabajo. Burke (1971), identificó las conductas de afrontamiento ante situaciones de estrés categorizándolas en cinco grandes grupos: hablar con otros, trabajar más duro y durante más tiempo, cambiar una actividad de tiempo libre, adoptar una aproximación de solución de problemas y alejarse de la situación estresante.

Mientras que por su parte, Dewe y Guest (1990) identificaron siete tipos de estrategias de afrontamiento ante diferentes situaciones de estrés laboral, centrándose la primera en el problema y las demás en aspectos emocionales: abordar o trabajar sobre el problema, intentar que el problema no se apodere de ti, descarga emocional, tomar medidas preventivas, recuperarse y prepararse para abordar en mejores condiciones el problema, utilizar los recursos familiares e intentos pasivos de tolerar los efectos del estrés.

1.2 Estrés en el periodismo

La evolución tecnológica y la creación de nuevas herramientas han provocado un cambio en los medios de comunicación y en sus modelos informativos. A pesar de que el periodismo, entendido ya sea como oficio o como profesión, ha sido estudiado desde hace varias décadas desde diferentes contextos y vertientes, las investigaciones que analizan al periodista, sus actitudes profesionales y la manera como miran y asumen su profesión empezaron a emerger con mayor fuerza desde la segunda mitad del siglo XX.

El estrés es considerado un factor presente en el ejercicio del periodismo. Ortega (2000) revela que en España, 9 de cada 10 periodistas piensan que el estrés es bastante o mucho en la profesión. Entre los factores detonantes de estrés los periodistas mencionaron: la presión horaria (88 %), la prolongada jornada laboral (87,4 %), la competencia profesional (85 %), las presiones de la propia empresa (67 %) y las presiones políticas (34,1 %). Así mismo, Arroyave y Blanco (2005) encontraron que algunos periodistas en América Latina consideraban que “la sala de prensa es el lugar más estresante del mundo”.

Autores como Suárez et al. (2009) encontraron otras preocupaciones legítimas que perciben los periodistas respecto a su profesión: la ausencia de autorregulación, la amenaza a la calidad de la información y la pérdida del poder crítico, debido a la precariedad laboral y la presión seductora de grupos económicos y políticos que desean poner el periodismo al servicio de intereses particulares.

A nivel latinoamericano, los estudios de Arroyave y Blanco (2005) muestran otros aspectos complementarios a los anteriores que intervienen en la percepción de la profesión, entre los que sobresalen: la carencia de oportunidades, los ambientes de trabajo estresantes y la presión de cumplir con las responsabilidades. Las agresiones contra periodistas y trabajadores de los medios por causa de su profesión ocasionan en esta autocensura (abstenerse de investigar, escribir y publicar reportes sobre temas de interés), miedo de ser víctima de violencia, estrés, preocupación y ansiedad (Feinstein, 2012, 2013). Todo lo anterior perjudica directamente el trabajo periodístico del profesional y su integridad física y mental, pero además afecta al público, que es el destinatario de la información producida por el periodista.

Los periodistas están expuestos a niveles muy elevados de estrés que pueden derivar en síndromes como la llamada fatiga por compasión, estrés secundario o trastornos por estrés postraumático (Coté& Simpson, 2000).

2. SATISFACCIÓN LABORAL

Hoy en día, la satisfacción por parte del trabajador es muy importante de cara no solo para sentirse bien con uno mismo, sino también para poder conseguir los objetivos de la empresa y evitar que se produzca el estrés laboral.

La satisfacción laboral constituye uno de los fenómenos más estudiados del siglo XX (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller y Hulin, 2017), particularmente en los campos del comportamiento organizacional y de la psicología laboral. Dos son principalmente los motivos que parecieran justificar este interés en el objeto de estudio. El primero, emerge fundamentalmente de la relevancia de la satisfacción laboral para explicar distintas variables vinculadas con la efectividad organizacional, tales como el ausentismo, la rotación, el compromiso organizacional y el desempeño (Tsaousis, Nikolaou, Serdaris y Judge, 2007; Harrison, Newman y Roth, 2006; Kammeyer-Mueller, Wanberg, Glomb y Ahlburg, 2005). El segundo, se desprende de la relevancia moral del fenómeno al constituir un determinante importante del bienestar del individuo, tanto desde el punto de vista de su salud física como mental (Grant, Wardle y Steptoe, 2009; Tsaousis et al., 2007; Schat, Kelloway y Desmarais, 2005).

En la actualidad, el análisis de las fuentes disposicionales de la satisfacción ha recibido un fuerte impulso. Este renovado interés obedece, en gran medida, a algunos hallazgos recientes, (Es-chleman, Bowling, & Judge, 2015), que confirman que las características estables y consistentes de los empleados tienen efectos más significativos

sobre la satisfacción laboral que los factores contextuales inherentes a la tarea y al entorno organizacional.

Se podría definir como el grado en que a los empleados les gusta trabajar (Fritzsche y Parrish, 2005). Para otros autores como Weiss (2002), la definen como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo. Mientras que para Newton y Keenan (1991), la satisfacción puede ser un efecto tanto de la personalidad del individuo como del ambiente de trabajo. Diferentes autores han estudiado este concepto a lo largo de los años, destacando numerosas teorías que explican este significado tan relativo.

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) destaca que existe satisfacción laboral cuando las necesidades del individuo se alcanzan por medio del trabajo y de su entorno, dividiéndolas en cinco grupos, que van de menor a mayor importancia según Díez de Castro y Redondo López (1996):

1. Fisiológicas: necesidades vinculadas con la propia supervivencia.
2. De seguridad: necesidad de protegerse contra las amenazas y de buscar un cierto grado de estabilidad en la vida y en el trabajo.
3. Sociales: necesidad de amistad, afecto, aceptación en interacción con otras personas.
4. De estima: necesidad de reconocimiento propio y externo.
5. De autorrealización: necesidad de experimentar sentimientos de desarrollo de todo el potencial que posee un individuo.

Estas cinco necesidades a su vez se pueden agrupar en dos bloques (Díez de Castro, García del Junco, Martín Jiménez y Periañez Cristóbal; 2001):

- Necesidades de orden inferior: son las necesidades básicas para la supervivencia (inmediata y futura), y se cubren con medios materiales como por ejemplo el sueldo o normas de seguridad e higiene. En este grupo destacaríamos las fisiológicas y las de seguridad.
- Necesidades de orden superior: serían las no materiales y las que nunca se podrán satisfacer por completo. En este grupo resaltan las sociales, las de estima y las de autorrealización.

La teoría de las expectativas de Vroom (1964) nos dice que las personas no solo estamos dirigidos por nuestras necesidades, sino que también hacemos elecciones sobre lo que haremos o no haremos. Vroom establece una ecuación con tres variables: expectativa A (esfuerzo-desempeño), expectativa B (desempeño-resultado) y valor de recompensa (valencia) (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996).

- La expectativa A correspondería a la expectativa de las personas en cuanto al grado de dificultad que entraña el buen desempeño y el grado de confianza que tiene en sí mismo para llevar a cabo una tarea con éxito. Significa que las personas eligen el grado de desempeño que tendrá más posibilidades de lograr un resultado que valoran.
- La expectativa B sería el grado de confianza que tiene una persona que sabe que si desarrolla una tarea con éxito será recompensado de forma apropiada.
- La valencia correspondería al valor que concede una persona a las recompensas esperadas. Normalmente es positiva (remuneración o

confianza), pero puede llegar a ser negativa en determinados aspectos provocando fatiga o estrés (Robbins, y Coulter, 2000).

De acuerdo con Díez de Castro y Redondo López (1996), esta teoría predice que un trabajador realizará un esfuerzo elevado si sabe que hay una fuerte relación entre el esfuerzo y resultado, resultado y recompensa, y recompensa y satisfacción de objetivos personales.

Otra teoría respecto a la satisfacción laboral es la teoría humanista, que sostiene que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por lo tanto, suele poner mayor dedicación a la tarea que realiza. Una elevada satisfacción de los empleados en el trabajo es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los resultados positivos y con mayores índices de productividad, lo cual lleva al desarrollo empresarial (Atalaya, 1999).

Diferentes investigaciones han determinado que para que los trabajadores hagan un buen desempeño de sus habilidades tiene que haber concordancia entre la calidad de vida y la satisfacción laboral, puesto que las empresas se integran por personas que pasan gran parte de su tiempo ejecutando un puesto de trabajo. Sin embargo, el trabajo desempeñado debe generar satisfacción con el fin de que se tenga una repercusión positiva en aspectos tales como: la productividad, la estabilidad, el compromiso, el clima laboral, entre otros. Böckerman e Ilmakunnas(2012) mencionan que la satisfacción afecta positivamente a la productividad, al disminuir aspectos como el ausentismo y la rotación de personal, que por ende suceden cuando existe insatisfacción.

De acuerdo con Peña Cárdenas, Olloqui López, y Aguilar Fraire (2013), la satisfacción laboral conlleva importantes aspectos que se vinculan con los empleados y

las organizaciones, yendo desde el desempeño laboral hasta la salud y la longevidad. De este modo, en la investigación, se busca la dependencia que pueden tener las relaciones sociales dentro del entorno del trabajador, como es la empresa y la satisfacción laboral que pueden llegar o no a producir. Estos autores indican que, en la actualidad, uno de los problemas que más preocupa a los directivos de las organizaciones, es la falta de satisfacción laboral en su personal, pues ello influye en el rendimiento, en la disposición al cambio, así como también, en la contribución al logro de los objetivos, aspectos que sin duda son clave para que las organizaciones sean exitosas y por ende competitivas, derivado de que el factor humano, es el principal activo con el que cuentan.

2.1 Satisfacción laboral en el periodismo

El periodismo vive una de las mayores crisis de su historia. Desde hace algunos años, las condiciones laborales de los profesionales de la información se han deteriorado seriamente y la crisis económica que atañe al país no hace sino empobrecer dicha profesión. Las tendencias desreguladoras en el ámbito laboral, las nuevas técnicas de trabajo, el aumento de los graduados, así como el de facultades de comunicación son, entre otras, las causas que han incidido en una mayor inestabilidad, en unas retribuciones mínimas, en unas jornadas de trabajo maratonianas, en un elevado número de desempleados y en el abuso de becarios o estudiantes en prácticas.

Para Ufarte Ruiz (2013, pág. 23), cuando se identifican factores que generan insatisfacción laboral en el periodismo, “el profesional pierde su capacidad de motivación por el trabajo, su rendimiento disminuye y se deteriora su salud. Como consecuencia, el rigor informativo queda en entredicho puesto que se ofrece un producto que obvia los adecuados procedimientos profesionales”.

También surge una insatisfacción en cuanto al no reconocimiento social del trabajo por parte de los empresarios, no sólo por el nivel de la retribución económica, sino con relación a la carga de trabajo, los riesgos asumidos, los conocimientos y la experiencia adquiridos que se ponen en juego y las posibilidades de promoción y de “hacer carrera dentro de la empresa”. Esta falta de reconocimiento puede originarse también por parte de los colegas y superiores jerárquicos (Neffa, 2010).

Thompson y Phua (2012) sostienen que la mejor manera de establecer la satisfacción laboral consiste en pensarla en términos de dos categorías diferentes y complementarias. Por una parte, la satisfacción laboral cognitiva, resultado de un proceso de evaluación consciente de las características del trabajo y de su comparación con un parámetro externo y, por otra parte, la satisfacción laboral afectiva, representativa de una respuesta emocional positiva del empleado hacia el trabajo como un todo.

Se ha producido un cambio radical en la profesión periodística, una metamorfosis en la que la precariedad laboral se ha hecho más potente y el grado de satisfacción laboral de los trabajadores ha disminuido notoriamente. Los periodistas sufren agotamiento emocional, despersonalización y escasa realización personal, unos sentimientos que unidos a la sobrecarga laboral hacen que los trabajadores estén insatisfechos.

Por tanto, en el presente trabajo se considera de vital importancia estudiar la relación que existe entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los/as profesionales periodistas. De forma más concreta, se han planteado los siguientes objetivos e hipótesis.

OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

Conocer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral de los profesionales dedicados al periodismo, tanto a nivel público como privado.

Objetivos Específicos:

1. Comprobar si el estrés laboral y la satisfacción laboral es diferente entre los periodistas que trabajan en empresas públicas y los periodistas que trabajan en empresas privadas.
2. Estudiar si la satisfacción laboral mejora el nivel de estrés en el trabajo de los periodistas, en función de su contrato público o privado.

Concretamente se espera:

Hipótesis:

1. A mayor nivel de estrés laboral percibido, menor satisfacción laboral percibida por los periodistas.
2. El nivel de estrés y calidad de vida laboral es diferente entre tipos de periodistas con contrato público o privado.
3. A mayor nivel de satisfacción, menor nivel de estrés en los periodistas con contrato público o privado.

3.- MÉTODO.

Participantes.

La muestra está constituida por 60 participantes, de los cuales, un 58% son hombres y un 42% son mujeres. Con una media de edad de 29,6 años, que va desde una edad mínima de 21 años a una edad máxima de 52 años. La desviación típica de la edad de la muestra es de 7,18.

Instrumento.

La información de este trabajo ha sido obtenida a través de dos cuestionarios, el primero de ellos es el que determina el estrés laboral, donde se ha empleado el cuestionario del estrés laboral de la OIT/OMS, el cual fue sustentado por Ivancevich y Matteson (Ivancevich y Matteson, 1989). Consta de 25 ítems donde se analizan 7 segmentos de la actividad laboral, que son: el clima organizacional, la estructura organizacional, la influencia del líder, la falta de cohesión, el territorio, la tecnología y el respaldo del grupo. El coeficiente de alfa de Cronbach es de 0,956, por lo que el cuestionario tiene una alta fiabilidad, ya que se aproxima a 1.

El segundo cuestionario que se ha utilizado mide la satisfacción laboral, concretamente el cuestionario de satisfacción en las organizaciones laborales (S20/23) de Meliá y Peiró (1989). Dicho cuestionario está constituido por 23 ítems donde se analizan las siguientes dimensiones: satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo, con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción

con la participación. El coeficiente de alfa de Cronbach es de 0,920, por lo que al igual que con el cuestionario de estrés laboral, tiene una alta fiabilidad.

Procedimiento.

Los resultados de la muestra fueron recogidos entre los meses de abril y junio de 2020. Debido a la enfermedad denominada COVID-19, los instrumentos fueron enviados y realizados telemáticamente. Al enviar el cuestionario a cada persona se informó del estudio, de la importancia de contestar con sinceridad y del anonimato del mismo. La duración media para responder ambas escalas fue de 8 minutos y 50 segundos.

Análisis de datos.

El análisis estadístico de los datos se ha realizado mediante el programa informático SPSS versión 15.0 para Windows. Se realizó un análisis correlacional entre las distintas puntuaciones obtenidas, relacionándolo con otras variables.

4.- RESULTADOS

La muestra estuvo constituida por 60 participantes de ambos sexos, con una media de 29,60 \pm 7.18 Desviación típica (DS), del total de la muestra 58% eran hombres y 42% eran mujeres. La muestra fue mayor entre los individuos entre 20-30 años (55%), seguidas de aquellos entre 31-40 años (36,7%). por último, aquellos entre 41-52 años (6,7%), con una pérdida de datos de uno de los participantes (1,7%).

El coeficiente de alfa de Cronbach fue igual a 0,956 para los ítems de la encuesta correspondientes al estrés laboral; y de 0,920 para los ítems correspondientes a la satisfacción laboral. Estos valores son aceptables, por lo cual se procedió a analizar el resto de los resultados.

En la tabla 1, se muestra el número de elementos, los cuales corresponden al número de preguntas que fueron aplicadas según la temática.

Tabla 1

Fiabilidad de la Consistencia Interna del instrumento

Temática	Cronbach's Alpha	N of Items
Satisfacción Laboral	0,920	23
Estrés Laboral	0,956	25

La media de los resultados de los ítems de la encuesta en las variables dependientes de satisfacción laboral y estrés laboral fueron $4,725 \pm 1,018$ y $2,804 \pm 1,328$, respectivamente.

Con el objetivo de analizar la relación entre la escala de estrés laboral y la escala de satisfacción laboral, se calculó el coeficiente de correlación de Pearson. En la tabla 2, se muestran las medias de las variables relacionadas entre sí, con evidencia de valores estadísticos no significativos entre el estrés laboral y la satisfacción laboral ($p > 0,05$). Además, se registra una relación inversa o negativa en la variable de satisfacción laboral ($p = 0,172$), lo cual indica las dos variables se correlacionan en sentido inverso, es decir, valores altos de estrés laboral corresponden a valores bajos de satisfacción laboral y viceversa ($r < 0$).

Tabla 2.-
Correlaciones entre variables dependientes

		Media Satisfacción Laboral
Media Estrés	Correlación Pearson	-0,172
	Sig. (2-líneas)	0,188
	N	60

Significación: *: $p < 0,05$ significativo; **: $p < 0,001$ muy significativo

En cuanto a la variable independiente “Edad”, se correlaciona linealmente con la presencia de estrés laboral, sin embargo, los datos no son estadísticamente significativos para la satisfacción laboral. La R cuadrado es igual a 0,157, lo cual indica la elevada variabilidad de los datos para este modelo, pueden tener una tendencia significativa, que indica que la variable predictiva proporciona información sobre la respuesta a cada uno de los ítems en relación a la edad, aunque estos datos estén alejados de la línea de regresión (tabla 3).

Tabla 3.-

Modelo de regresión lineal múltiple entre Edad * Media satisfacción laboral y media estrés laboral.

Modelo 1						
	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
Edad *	1	,396^a	0,157	0,127	6,715	
a. Predictors: (Constant), Media Satisfacción Laboral, Media Estrés						
ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478,256	2	239,128	5,303	,008^b
	Residual	2570,144	57	45,09		
	Total	3048,4	59			
a. Dependent Variable: Edad						
b. Predictors: (Constant), Media Satisfacción Laboral, Media Estrés						

Significación: *:p<0,05 significativo; **:p<0,001 muy significativo

Aplicando la regresión múltiple para las variables dependientes (estrés y satisfacción laboral) y la variable dependiente (edad), la colinealidad es de 1,031 para el valor del coeficiente de correlación múltiple (tabla 4).

Esto indica, que la variable “edad” está correlacionada entre sí, con el resto de las variables independientes, y con las variables dependiente de estrés laboral.

Tabla 4.-
Coeficientes de regresión múltiple para “Edad *Variables dependientes”

Coeficientes de regresión múltiple								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Colinealidad		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	21,55	4,887		4,409	0			
Media Estrés	2,176	0,668	0,402	3,256	0,002	0,97	1,031	
Media Satisfacción Laboral	0,412	0,871	0,058	0,473	0,638	0,97	1,031	

Significación: *:p<0,05 significativo; **:p<0,001 muy significativo

En relación a la variable del género, el análisis ANOVA no muestra diferencias significativas entre las medias de las variables de estrés laboral y satisfacción laboral ($p=0,791$). Concretamente, la media del nivel de estrés laboral y satisfacción laboral no varía significativamente según el género al que pertenece la muestra (Tabla 5).

Tabla 5.-
ANOVA para Estrés laboral y satisfacción laboral según género

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,119	2	,060	,235	,791 ^b
	Residual	14,464	57	,254		
	Total	14,583	59			
a. Dependent Variable: Genero						

b. Predictors: (Constant), Media Satisfacción Laboral, Media Estré

Significación: *:p<0,05 significativo; **:p<0,001 muy significativo

En la tabla 6, la variable de tipo de contrato no muestra relación significativa con las variables dependiente (p = 0,342).

Tabla 6.-

ANOVA de variable “Tipo de contrato” * Variables dependientes.

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,544	2	0,272	1,093	,342 ^b
	Residual	14,189	57	0,249		
	Total	14,733	59			
a. Dependent Variable: Medio Privado o Público						
b. Predictors: (Constant), Media Satisfacción Laboral, Media Estrés						

Significación: *:p<0,05 significativo; **:p<0,001 muy significativo

Las diferencias entre las medias, y correlaciones no fueron significativas entre las variables de tipo de contrato, satisfacción y estrés laboral (Tabla 7 y 8).

Tabla 7.-

Diferencia entre estrés laboral, satisfacción laboral según el tipo de contrato de los periodistas.

Contrato*Estrés laboral					
Symmetric Measures					
		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	,048	,131	,366	,716 ^c

Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	,026	,134	,200	,842^c
N of Valid Cases		60			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Based on normal approximation.					
Contrato*Satisfacción laboral					
Symmetric Measures					
		Value	Asymp. Std. Error^a	Approx. T^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	,175	,126	1,354	,181^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	,186	,126	1,438	,156^c
N of Valid Cases		60			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Based on normal approximation.					

Significación: *:p<0,05 significativo; **:p<0,001 muy significativo

Tabla 8.-

Correlación entre tipo de contrato con el estrés laboral y satisfacción laboral de los periodistas.

Contrato Privado o Público			Value	Asymp. Std. Error^a	Approx. T^b	Approx. Sig.
Privado	Interval by Interval	Pearson's R	-,192	,170	-1,107	,276^c
	Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-,167	,190	-,961	,344^c
	N of Valid Cases		34			
Público	Interval by Interval	Pearson's R	-,177	,184	-,882	,386^c
	Ordinal by	Spearman Correlation	-,257	,212	-1,302	,205^c

	Ordinal					
	N ofValid Cases		26			
Total	Interval by Interval	Pearson's R	-,172	,124	-1,331	,188^c
	Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-,200	,139	-1,555	,125^c
	N ofValid Cases		60			
a. Not assuming the null hypothesis.						
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.						
c. Based on normal approximation.						

Significación: *:p<0,05 significativo; **:p<0,001 muy significativo

Discusión

El estrés laboral tiene efectos físicos y psicológicos adversos, que a su vez socavan la satisfacción laboral de los profesionales, especialmente aquellos sometidos a la influencia de factores sociales y factores de organización de la empresa como los periodistas.

Por medio de esta investigación se correlacionó las variables de estrés laboral, satisfacción laboral en periodistas en función del tipo de contrato de la empresa, empleando una encuesta realizada por el investigador; a diferencia del estudio de Ufarte (2013) quien utilizó una adaptación del Maslach Burnout Inventory (MBI), y Nadjer et al. (2014, 2016) con la Escala de Riesgo Psicosocial, quienes además de relacionar el estrés con la satisfacción laboral en periodistas incluyeron los factores comunes de riesgo(Najderetal., 2016; Najdery Merez-Kot, 2014), que han sido incluido en la encuesta elaborada por el autor (factores ambientales, factores sociales).

El instrumento utilizado en este trabajo de investigación tiene una buena fiabilidad de la consistencia interna de los ítems que formaron la escala de medida, tanto

para la sección de las preguntas relacionadas con el estrés laboral como para las preguntas de satisfacción laboral. Esto se debe a que el número de ítems de la escala de Likert empleada fue de 7 puntos, lo cual permite una consistencia interna adecuada. Otros autores como Chiang Vega et al., (2018) emplearon este instrumento pero la cantidad de ítems empleado fue de 6, y la fiabilidad de la consistencia interna fue de 0.67, a diferencia de nuestra encuesta de 0,938 como media entre los ítems para el estrés y la satisfacción laboral.

De acuerdo a las hipótesis de investigación, se ha encontrado que es mayor la percepción de estrés laboral en periodistas mayores de 30 años de edad, y con incrementos lineales a esta variable, y con una correlación inversa entre ambas variables, de tal manera, que a medida que aumentaba la percepción del nivel de estrés se reducía el nivel de satisfacción laboral, y viceversa.

Es decir, los participantes del estudio refirieron estrés laboral asociado al equipo de trabajo, ambiente laboral y capacidad/habilidad personal para el desempeño en la empresa cuyo incremento iba relacionado con la edad de cada uno de ellos; sin embargo, la satisfacción laboral no incrementaba linealmente con la edad de los periodistas, sino que se podía obtener a cualquier edad.

Dentro de las co-variables de la encuesta se destaca el desarrollo personal, el apoyo técnico y psicológico del equipo de trabajo y la supervisión, ésta última en cuyo caso, es marcada como un factor que genera un nivel elevado de estrés laboral. A pesar de lo descrito por Najder et al. (2014) donde el género femenino se ve afectado en mayor proporción, en este estudio no se encontró tal diferencia de proporciones de estrés en género, así como no hubo ninguna relación significativa entre esta variable y los niveles de estrés y satisfacción laboral.

Este estudio es uno de los primeros en describir la influencia del tipo de empresa (pública o privada) en la presencia del estrés laboral, debido a que estudios como el de Ufarte (2013) indican el tipo de contrato basado en fijo, eventual, práctica o beca y otros.

La muestra de periodistas incluidos en esta investigación, respondieron a un total de 13 preguntas con un nivel elevado de estrés laboral, relacionados con el ambiente laboral, la falta de apoyo técnico entre compañeros de un mismo equipo, supervisión continua, y falta de confianza del personal supervisor en relación con el desempeño de cada empleado. Sin embargo, se estableció que a medida que aumentaba el estrés disminuía la satisfacción laboral y viceversa y que la satisfacción laboral se podía desarrollar indiferente de edad y antigüedad laboral. Principalmente las variables que se correlacionaron directamente con niveles elevados de satisfacción es la presencia de adecuada ventilación en el espacio de trabajo y un buen salario, debido a que el salario obtenido por los periodistas tanto en el sector público como privado fue señalado como “insatisfacción” por la mayoría de los participantes del estudio.

De tal manera, que se ha encontrado que los participantes que trabajan en el sector público tienen niveles más elevados de satisfacción laboral, pero que disminuye en presencia de factores ambientales y del entorno laboral. Dentro de las respuestas de la encuesta de los periodistas del sector privado, iban dirigidas a expresar “indiferencia” o algo de satisfacción, razón por la cual, las estadísticas para este sector son bajas, sin embargo, las diferencias entre ambos grupos no son significativas, por lo tanto, se debe tener en cuenta al momento de generalizar estos resultados en la población en general.

De tal manera, que se comprueba que la satisfacción laboral es un estado subjetivo con respuestas positivas influenciado por el ambiente laboral, de acuerdo a las situaciones, organización y dirección del equipo de trabajo; cuyo nivel de satisfacción

depende de la congruencia entre el entorno, las necesidades y la visión del trabajador (Elizalde et al., 2006).

Las diferencias en la calidad de vida laboral recogidas por medio de la encuesta a los periodistas, es estadísticamente insignificante, aunque si se evidencia una diferencia de la satisfacción laboral para el sector público promovido por las instalaciones del entorno de trabajo, principalmente. Por otra parte, el estrés laboral se refleja en mayor proporción en este sector y está condicionado por la falta de trabajo en equipo, el apoyo técnico y psicológico entre el equipo, organización de la empresa, y otros factores de índole psicológica (supervisión) que influyen en mayor nivel de estrés en los periodistas que laboran para empresas en el sector público.

Estos aumentos en las variables tienen una correlación inversa, de tal manera, que se puede afirmar que, a mayor satisfacción laboral, menor estrés laboral en el trabajador, tal como ha sido planteado inicialmente en la hipótesis de la investigación, por lo cual, esta hipótesis es aceptada y se rechaza la hipótesis nula.

Aplicaciones prácticas.

Este proyecto de investigación puede ser tomado de base teórica para destacar la presencia del estrés laboral influenciado por factores de entorno y relaciones sociales, y la mejoría de las puntuaciones referidas a la satisfacción laboral en función a las necesidades y aspiraciones del trabajador. Estos datos, además, pueden permitir que se realicen mayor cantidad de estudios en este grupo de profesionales dirigidos a correlacionar con mayor volumen de muestra, estas variables con la contratación en empresas públicas o privadas.

Conclusiones.

1. Los periodistas tanto en el nivel público como privado tienen niveles correlacionales de estrés y satisfacción laboral.
2. Las diferencias entre ambos grupos de sectores laborales, radica en la presencia de factores del entorno y sociales que influyen en los niveles elevados de estrés laboral en los periodistas del sector público.
3. Existe una correlación inversa entre la satisfacción laboral y el nivel de estrés en el trabajo de los periodistas, en función de su contrato público o privado, por lo cual, entre mayor sea el nivel de satisfacción laboral, menor estrés laboral se reporta.

Referencias Bibliográficas

Atalaya, M. y Clotilde, M. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad. *Revista de Psicología Universidad Nacional Mayor de San Marcos*,5, 6-46.

Atalaya P., M. (2001). El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-36. <https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>

Beehr TA, Newman JE. Job stress, employee health, and organizational effectiveness; A *facet analysis, model and literature*. *Personnel Psychology*; 1978. 31:665-699.

Bonillo Muñoz, D., & Nieto González, F. J. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. Huelva; Universidad de Huelva.

Castro, M. G. A., Padilla, J. M. C., & Ramírez, S. M. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo; una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.

Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

Cockerham, W.C. (2001). *Handbook of medical sociology*. Nueva York; Prentice-Hall

Correa Garcia, M. A. (2018). Inteligencia emocional y control del estrés. Pereira; Universidad Cooperativa de Colombia.

Díaz Jordán, A. M., & Serrano, N. (2017). La profesión periodística en el caribe colombiano: entre percepción y significados. *Investigación y Desarrollo*, 25(1), 73-101.

Díez de Castro, J., y Redondo López, C. (1996). *Administración de Empresas*. Madrid: Pirámide.

Edwards JR. A (1992) Cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations. *Acad Manage Rev*, 17: 238-274.

Elizalde, A., Martí Vilar, M., & Martínez Salvá, F. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona. *Polis. Revista Latinoamericana*, 15, Article 15. <http://journals.openedition.org/polis/4887>

Gálvez, D., Martínez, A., Martínez, F., & Eléctrica, D. I. (2015). Estrés. *Contactos*, 97, 50-54.

García-Herrero, S., Mariscalá, M., Gutiérrez, J., & Ritzel, D. (2013). Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social support. *Accident Analysis and Prevention*, 57, 114-123.

Gonzales, R. R., Doval, Y. R., & Pérez, O. M. (2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista internacional de Psicología*, 3(01), 1-19.

Gutiérrez-Coba, L. M. (2020). Situación profesional y satisfacción laboral de los periodistas colombianos. *Comunicación y Sociedad*, 1-26.

Harrison RV. (1978) Person-environment fit and job stress. In C. L. Cooper and R. Payne (Eds.), *Stress at work* New York; Wiley; p. 175-205.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50.,370-396.

Martínez, S. C. (2019). Condiciones laborales de los periodistas: incidencia en la práctica profesional; Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, Argentina.

Mayo Cubero, M. (2017). *La especialización periodística como herramienta estratégica en la comunicación de catástrofes* (Doctoral dissertation, Editorial Universidad Complutense de Madrid).

Meurs JA, Perrewé PL. (2011) Cognitive activation theory of stress; An integrative theoretical approach to work stress. *J Manage Jul*; 37 (4); 1043-1068.

Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid; Universidad Autónoma de Madrid.

Najder, A., &Merecz-Kot, D. (2014). [Occupational stress and psychosocial risk among journalists]. *MedycynaPracy*, 65(1), 85-97. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.2014.008>

Najder, A., Merecz-Kot, D., &Wójcik, A. (2016). Relationships between occupational functioning and stress among radio journalists—Assessment by means of the Psychosocial Risk Scale. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(1), 85-100. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00332>

Ollague, R. (2015). Relaciones sociales en el trabajo y satisfacción laboral. *Bachelor'sthesis, Universidad Casa Grande. Facultad de Ecología Humana, Educación y Desarrollo*.

Peña Cárdenas, M. C., Olloqui López, A. M., & Aguilar Fraire, A. (2013). RELACIÓN DE FACTORES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA PEQUEÑA EMPRESA DE LA INDUSTRIA METAL-MECÁNICA (Relationship of Factors in Job Satisfaction of Employees of a Small Business Industry Metal-Mechanical). *Revista internacional administración & finanzas*, 6(3), 115-128.

Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral; una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.

R. Mendoza de Elías, L. Sánchez Vargas y J. García Godínez (2010). *Estrés aspectos sociales e impacto en la salud general y bucodental*, Juárez, Chihuahua; Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. D. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 72-88.

Salessi, S., & Omar, A. (2017). Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329-345.

Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of clinical and health psychology*, 3(1), 141-157.

Silla, J. M. P. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Prevención, trabajo y salud; Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo* (13), 18, 38.

Verduzco, R. O. F., & Hernández, C. G. (2018). EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, (64).

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York; John Wiley & Sons.