

Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores

OLIVERIO LEONEL LINARES OLIVAS, RODOLFO ENRIQUE GUTIÉRREZ MARTÍNEZ

Universidad Nacional Autónoma de México

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar qué aspectos del trabajo promueven una mejor satisfacción laboral en profesores y cómo esos aspectos afectan su percepción de salud mental. Se realizó un muestreo por conveniencia con un total de 205 profesores de diversos niveles. Se utilizaron las dos subescalas de salud mental del SWS-Survey y una Escala de Satisfacción Laboral. Los resultados indicaron alta satisfacción laboral general. Además, se encontró buena satisfacción con el supervisor, los compañeros y la naturaleza del trabajo. Para el factor de ingresos, la satisfacción reportada fue baja. Un análisis de regresión múltiple indicó que los factores que inciden en el nivel de salud mental de los profesores son, sobre todo, las relaciones con los compañeros y en menor grado, la naturaleza misma del trabajo. Otro análisis de regresión múltiple indicó que el factor que incide de manera más importante sobre la salud mental deficitaria fue la naturaleza del trabajo.

Palabras clave: satisfacción laboral, profesores, salud mental.

Job satisfaction and perceived mental health among teachers

Abstract

The aim of this study was to determine what aspects of teachers work improve job satisfaction and how these aspects affect teachers' perception of their own mental health. A sample composed of 205 teachers was obtained. The two mental health subscales of the SWS-Survey and a Job Satisfaction Scale were used. Descriptive statistic analyses show high

general job satisfaction. Also, we found high satisfaction with job supervisor, workmates, and the nature of the work. Income satisfaction was reported as low. A multiple regression analysis revealed most important factors related with mental health were the relationships with workmates and the own nature of the job. Another multiple regression analysis also revealed that the most important factor related with poor mental health was the own nature of the job.

Key Words: job satisfaction, teachers, mental health.

INTRODUCCIÓN

En el sector educativo, la experiencia del docente en su labor profesional es un factor de suma importancia para lograr un ambiente de trabajo saludable y productivo. Tal aspecto se ha estudiado a través del concepto de satisfacción laboral, el cual puede entenderse como el resultado de diversos factores que involucran la evaluación que el profesor hace de su ambiente laboral (Howard & Frink, 1996). Son tres componentes los que la integran: en primer lugar, el aspecto cognoscitivo, es decir, las creencias e ideologías que la persona tiene hacia su trabajo. Le sigue el aspecto afectivo, que incluye las emociones que experimenta al desempeñar su trabajo y sentirse parte de éste. Por último está el aspecto conductual, que se refiere al comportamiento mismo que el individuo realiza en el desempeño de su labor (Cranny, Smith, & Stone, 1992; Daft, 2007). Estos componentes se encuentran en interacción con otros factores, como las relaciones con los compañeros de trabajo, superiores y alumnos, formando así un sistema más complejo. Tomanado en consideración estos elementos, la satisfacción laboral incluye también la evaluación entre lo

Dirigir toda correspondencia sobre este artículo a: Oliverio Leonel Linares Olivás. Universidad Nacional Autónoma de México, Edificio D, Facultad de Psicología, cubículo 17, Ciudad Universitaria, México D.F. Tel.: (52 - 55) 5622 2324. Correo electrónico: oliverio.leonel@hotmail.com
Agradecimientos: agradecemos especialmente a los directivos de las escuelas por su autorización para administrar los cuestionarios, así como a los participantes por su valiosa colaboración y a los becarios que aplicaron los instrumentos.

que una persona espera o desea obtener del trabajo en comparación con lo que otros reciben y lo que efectivamente recibe (Adams & Freedman, 1976). Desde una perspectiva integral, la satisfacción puede depender de las expectativas del trabajador, las expectativas y demandas del lugar de trabajo, así como de sus clientes o usuarios (Kivimaki, Leino, Luukkonen, & Kirjonen, 2002). Un profesor echa mano de diversos recursos, tanto operativos como sociales y afectivos, de esta manera, mientras perciba un apoyo útil en los diversos componentes de la satisfacción laboral, mejor será ésta.

En el ámbito educativo se ha encontrado que –junto con el de los servicios de salud– se reportan las tasas más altas de estrés y ansiedad (Mílczarek, Schneider, & Rial González, 2009) que afectan el nivel de satisfacción laboral. Algunos de los factores que tienen una implicación directa en el nivel de satisfacción hace referencia al trabajo en sí mismo (Porto, 2006; Veytia, 2008). Además del trabajo mismo, la implicación emocional con los alumnos (Vercambre, Brosselin, Gilbert, Nerriere, & Kovess-Masfety, 2009), es decir, la preocupación auténtica por parte del docente en el proceso de enseñanza, junto con el apoyo social por parte de los colegas, son otras de las principales fuentes de satisfacción (Guerrero, 2002; Veytia, 2008). Sin embargo, la percepción de una baja participación en el diseño curricular y en la toma de decisiones en la institución, así como el bajo compromiso de los alumnos con el aprendizaje y la baja remuneración son algunos de los elementos que mitigan una sensación de bienestar en el trabajo (Guerrero & Rubio, 2005). La baja satisfacción se puede ver reflejada en el nivel de salud mental como agotamiento, debilidad, estrés, ansiedad e insomnio (Oramas, Almirall, & Fernández, 2007), sentimientos de poco balance en la vida personal y del trabajo (Tinghua, 2004) e intención de renuncia (Collins & Turunen, 2006). Las consecuencias de esta situación de la enseñanza se han catalogado como el “mal-estar docente” (Esteve, 1987) y han llevado a actitudes de hastío, incomodidad y depresión entre los profesores (Del Pozo, 2000; Porto, 2006). Por otro lado, una mejor satisfacción laboral y una actitud optimista y positiva ante las presiones del trabajo promueven una mejor percepción de salud general (Cohen, Kearney, Zegans, Kemeny, Neuhausd, & Stites, 1999).

En esta investigación se parte de la premisa de que el nivel de bienestar general, entendido como un mejor nivel de satisfacción laboral, impacta de forma positiva en la salud mental. De esta forma, una actividad placentera desarrollada en condiciones armónicas tenderá a propiciar un estado de plenitud en la persona que la realiza. La satisfacción laboral es definida como las reacciones afectivas positivas del empleado respecto al trabajo en relación con los resultados actuales, en contraste con los resultados esperados (Adams & Freedman, 1976; Cranny et al., 1992). Este constructo es multifacético e incluye los sentimientos del empleado acerca de una variedad de elementos del trabajo como: a) las relaciones con el jefe, b) la satisfacción con el trabajo mismo, c) las relaciones con los compañeros, y d) las percepciones económicas (Howard & Frink, 1996); además, el grado de satisfacción refleja el nivel de expectativas alcanzadas (Yousef, 2002). La salud mental comprende los comportamientos de optimismo, ser positivo, ecuaníme y alta autoestima (Gutiérrez & Ostermann, 1999). Con estas consideraciones, el objetivo de la investigación fue determinar aquellos aspectos de la satisfacción laboral que promueven una mejor salud mental en un grupo de profesores de la ciudad de México.

MATERIAL Y MÉTODOS

Participantes

La muestra seleccionada fue por conveniencia. Se eligieron dos escuelas de la zona norte de la Ciudad de México con una participación total de 205 profesores. La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo en el auditorio de la institución dentro de las horas de trabajo, de forma grupal, en un solo día, y tuvo una duración aproximada de una hora y media. Se protegieron los derechos de anonimato, confidencialidad y participación voluntaria en la investigación.

Instrumentos

Para medir el nivel de satisfacción laboral se aplicó el cuestionario de satisfacción laboral de García y García (1985), el cual es un instrumento de 22 reactivos en formato tipo Likert de 5 respuestas: el nivel 1 es para el nivel de satisfacción más bajo y el 5, para el más alto. Además, evalúa cuatro áreas de la satisfacción laboral las cuales son: relaciones con el jefe y compañeros, percepciones y satisfacción

con el trabajo mismo. La validez de constructo se consiguió por medio de los 4 factores mencionados, obteniendo el 76.7% de la varianza total. El alfa de Cronbach obtenido para la escala total fue de .89 (García & García, 1985; Ortega, 1996). Los criterios de interpretación del nivel de satisfacción laboral de la escala se expone de la siguiente manera: 1 = muy baja; 2 = baja; 3 = moderada; 4 = alta y 5 = muy alta.

La medición de los índices de salud mental se llevó a cabo mediante dos subescalas de la versión corta del SWS–Survey, de Gutiérrez y Ostermann (1999), el cual es un instrumento dirigido a la evaluación y el diagnóstico de la salud mental, estrés y apoyo en el trabajo. La forma de aplicación es auto administrable de lápiz y papel y consta de 17 reactivos para la subescala de salud mental deficitaria (SMD) y 12 para la subescala de salud mental (SM). El formato de respuesta es tipo Likert de 5 opciones que van desde *Nunca* hasta *Muy Frecuentemente*. La muestra de validez estuvo compuesta por 3270 empleados de diversa índole, tanto del sector privado como público. La validez concurrente se llevó a cabo con las escalas de Ansiedad de Beck, y se obtuvo una correlación producto momento de Pearson de .61; la confiabilidad del SWS–Survey obtuvo los siguientes valores de consistencia interna: Salud Mental deficitaria .87; Salud Mental .90 (Gutiérrez, 1995; Gutiérrez, Contreras, & Ito, 2003; Gutiérrez & Ito, 2005). La interpretación de los perfiles de salud mental es: 1 = muy bajo; 2 = bajo; 3 = moderado; 4 = alto y 5 = muy alto.

Procedimiento

Previa autorización de la dirección general, se llevó a cabo una junta con los diversos directores de escuelas y planteles para la exposición de los objetivos de la investigación y la sensibilización a los participantes sobre la encuesta. En la fecha programada se realizó la aplicación al total de participantes durante la jornada de trabajo. El investigador leyó la carta de consentimiento informado a los participantes y dio las instrucciones para completar los instrumentos.

Análisis estadísticos

El análisis incluyó estadística descriptiva para el estudio demográfico de la muestra, medidas de tendencia central y de dispersión para el abordaje de

los perfiles en los puntajes del índice de satisfacción laboral y de las subescalas de SM y SMD del SWS–Survey. Finalmente, se realizó un análisis de correlación y de regresión múltiple para evaluar la relación entre los elementos de la satisfacción laboral y la salud mental.

RESULTADOS

Se entrevistó a 205 profesores, 48 de nivel primaria, 29 de secundaria, 50 de preparatoria y 78 de nivel licenciatura. Con relación al sexo, el 50.2% eran del género masculino. La mayoría de los participantes reportó edades entre los 30 a 39 años (34.1%). Por otro lado, el 93.6% de la muestra de participantes manifestó tener pareja (93.6%). En lo que respecta al nivel de escolaridad de los profesores, la mayor parte contaba con estudios de licenciatura (71.7%).

Tomando en cuenta los criterios de interpretación descritos, se determinó que el nivel de satisfacción laboral para este grupo de profesores es Alto a nivel general ($M = 4$, $DE = .63$); sólo uno de cada cinco se encuentra en un rango de baja satisfacción general. Respecto a los diversos ámbitos, el nivel de satisfacción es Alto en las relaciones con la supervisión ($M = 3.6$, $DE = .99$), con compañeros ($M = 3.7$, $DE = .82$) y con la naturaleza misma del trabajo ($M = 4.0$, $DE = .73$). Sin embargo, en la esfera de las percepciones el nivel de satisfacción es Medio ($M = 3.0$, $DE = .85$). Al realizar las comparaciones del nivel de satisfacción general de acuerdo con el grado educativo en el que se desempeña la función docente, sexo y edad a través de un análisis MANOVA, se encontró que los profesores que ejercen en nivel de licenciatura tienen los mejores niveles de satisfacción ($M = 3.5$, $DE = .63$; Wilks's lambda = .85, $F(3, 204) = 4.888$, $p = .003$, Tukey's HSD, $p = .053$). No se hallaron diferencias en relación con el nivel de satisfacción respecto al jefe, la naturaleza del trabajo ni en ingresos y desarrollo. Respecto al sexo, las mujeres perciben menos satisfacción laboral que los hombres en cuanto a ingreso y desarrollo (Hombres $M = 3.0$, $DE = .79$; Mujeres $M = 2.6$, $DE = .87$; $t(205) = 3.042$, $p = .003$). No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los diversos niveles de edad y los factores de satisfacción laboral.

Por otro lado, se encontraron niveles generales de salud mental alta ($M = 4.0$, $DE = .47$) y de salud mental deficitaria baja ($M = 1.9$, $DE =$

Tabla 1. Análisis de regresión múltiple mediante el método estándar para determinar la influencia de las relaciones con la supervisión (SUP), los compañeros (COM), el trabajo mismo (TRB) y los ingresos (ING) sobre la salud mental (SM)

	SM (VD)	SUP	COM	TRB	ING	B	β	t	p
SUP	.104					-.049	-.102	-1.236	.218
COM	.392**	.481**				.220	.378	4.604	.000
TRB	.334**	.406**	.540**			.122	.188	2.421	.016
ING	.026	.531**	.391**	.171*		-.056	-.100	-1.300	.195
Media	4.0	3.4	3.7	4.0	2.8				
DE	.47	.99	.82	.73	.85				

* $p < .01$; ** $p < .001$

.55). Respecto al análisis por nivel educativo, mediante un análisis de varianza se determinó que los profesores que imparten clase en nivel primaria reportaron menos salud mental ($M = 3.8$, $DE = .54$; $F(3, 204) = 7.972$, $p = .000$) y más indicadores de salud mental deficitaria ($M = 2.1$, $DE = .58$; $F(3, 204) = 3.988$, $p = .009$) en comparación con el nivel de preparatoria y licenciatura. Respecto al sexo, hubo diferencias significativas respecto a la salud mental deficitaria ($F(1, 204) = 0.19$, $p = .892$), en donde se observó mayor incidencia en las mujeres (Hombres $M = 1.8$, $DE = .53$; Mujeres $M = 2.0$, $DE = .54$; $F(1, 204) = 8.669$, $p = .004$). En cuanto a la edad, se encontró menos percepción de salud mental en los más jóvenes (20 a 29 años, $M = 3.8$, $DE = .60$; $F(3, 204) = 3.374$, $p = .02$).

El análisis de regresión mostrado en la tabla 1, ($R^2 = .19$; $F(4, 204) = 12.337$, $p < .000$) indica que los aspectos estadísticamente significativos en la salud mental (SM) son la satisfacción con el trabajo mismo y las relaciones con los compañeros.

En la tabla 2 se muestran los resultados de otro análisis de regresión ($R^2 = .10$; $F(4, 204) = 5.785$, $p < .000$) respecto a la relación de los elementos del trabajo sobre la salud mental deficitaria. Indica que el nivel de satisfacción con el trabajo mismo y las relaciones con los compañeros son los predictores significativos de salud mental deficitaria.

DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue determinar qué aspectos del trabajo promueven una mejor satisfacción laboral y cómo estos afectan la percepción de salud mental en profesores. Los niveles de satisfacción general encontrados concuerdan con algu-

nas investigaciones realizadas en México (Galaz, 2002; Guerrero & Rubio, 2005) en las cuales se reportan niveles altos de satisfacción laboral, sobre todo en niveles universitarios. Al analizar los factores de la satisfacción laboral, los resultados son también acordes con lo reportado en otras investigaciones en lo que respecta a una alta satisfacción con la naturaleza del trabajo (Veytia, 2008), las relaciones con los compañeros y con el supervisor (Guerrero, 2002) además de un menor nivel de satisfacción con los ingresos percibidos (Galaz, 2002).

Adicionalmente, este estudio aporta que el factor compañeros de trabajo es una variable determinante en la percepción de un mejor bienestar laboral, pues cómo se ha indicado en otros estudios, el papel del apoyo social en el trabajo es una herramienta importante para afrontar situaciones de estrés (Segall & Chapell, 2000); además, la cohesión de grupo sirve como un elemento que mejora el compromiso con la organización. En lo que se refiere al papel del sexo y la edad, se encontró que ser mujer y tener menos edad son factores relacionados con una menor satisfacción laboral, es decir, que no se percibe la recompensa que se espera de acuerdo con el trabajo realizado, sobre todo en términos de ingresos económicos. Este hallazgo concuerda con lo reportado en investigaciones similares (Martínez-Benlloch, 2003; Glynn, Christenfeld, & Gerin, 1999) y es muy importante, pues se puede sospechar que la forma de promover el desarrollo en el personal docente no es equitativa. Y es probable que factores extraorganizacionales, como el cuidado de los hijos y las responsabilidades del hogar, es decir, la doble jornada, puedan ser elementos que inciden también en una menor sensación de bienestar.

Tabla 2. Análisis de regresión múltiple mediante el método estándar para determinar la influencia de las relaciones con la supervisión (SUP), los compañeros (COM), el trabajo mismo (TRB) y los ingresos (ING) sobre la salud mental deficitaria (SMD)

	SMD (VD)	SUP	COM	TRB	ING	B	β	t	p
SUP	-.061					.089	.161	1.847	.066
COM	-.249***	.481***				-.112	-.167	-1.927	.055
TRB	-.270***	.406***	.540***			-.173	-.229	-2.795	.006
ING	-.110*	.531***	.391***	.171**		-.058	-.090	-1.109	.269
Media	1.9	3.4	3.7	4.0	2.8				
DE	.55	.99	.82	.73	.85				

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Los niveles de salud mental general reportados resultaron ser altos, mientras que los de salud mental deficitaria fueron bajos. Este resultado indica que se trata de una población que no presenta alteraciones clínicas, aunque en esta investigación no se estudió con más detalle algún síntoma relacionado con “mala” salud mental, como la ansiedad o la depresión. Sin embargo, los indicadores de salud mental encontrados en esta muestra sugieren que hay un grado aceptable de bienestar en los profesores, lo cual se puede ver reflejado en actitudes más optimistas y positivas ante el estrés del trabajo, así como en una forma de solución de conflictos más ecuánime y serena. Ello también puede favorecer una mejor relación con los compañeros de trabajo. Es necesario dedicar un estudio más detallado al hecho de que los pocos indicadores de “mala” salud mental se refieren, sobre todo, a mujeres que imparten clase en el nivel primaria y además, son más jóvenes. Algunos autores indican que las responsabilidades del hogar siguen perteneciendo en gran medida a las mujeres (Marín, Infante, & Rivero, 2002), ocasionando sobrecarga de trabajo que afecta también el estado físico y la salud mental, pues se ha observado que las demandas sociales que implican ser madre y además ir a trabajar producen un considerable grado de culpabilidad y ansiedad (Martínez-Benlloch, 2003).

Al analizar qué factores de la satisfacción laboral influyen en la salud mental se encontró que a pesar de que las relaciones con el jefe presentan un nivel alto, tiene más influencia la buena relación con los compañeros, así como la naturaleza misma del trabajo. Esto indica que el apoyo social que se recibe por parte de los colegas de trabajo con alta cohesión de grupo es un elemento clave en la ex-

periencia laboral, pues las redes sociales personales también se manifiestan en el ámbito del trabajo y no son un factor extraorganizacional de forma exclusiva. Es decir, las personas hacen relaciones personales de amistad o incluso de pareja en el ámbito laboral. Si un profesor se siente incluido por el grupo y se siente satisfecho con la actividad que realiza, mejor será su percepción de agrado en ese trabajo.

En lo que respecta a la “mala” salud mental, se encontró que es mayor la influencia de la baja satisfacción con la naturaleza del trabajo mismo, lo que indica que al no estar a gusto con la actividad docente se deteriora la salud mental. Además, junto con las malas relaciones con los compañeros, son los elementos que promueven una actitud de apatía, desganado y pesimismo en el profesor. Un aporte de este estudio indica que ni la mala relación con el supervisor ni el ingreso percibido tienen un efecto en la mala salud mental para esta muestra. Al parecer, un mecanismo de afrontamiento ante los conflictos con la supervisión viene determinado por la cohesión con el grupo. Por lo tanto, un profesor que utiliza los elementos tanto instrumentales como afectivos de parte de sus colegas tiene mejor capacidad de resolver conflictos y encuentra mejor satisfacción en el corto y mediano plazo, pues también se ha encontrado que ante estresores de tipo crónico, los mecanismos de afrontamiento pueden agotarse, promoviendo la aparición de efectos negativos tanto en la salud mental como en la física (Cohen et al., 1999). Por ello, es prioritario diseñar estrategias que promuevan el desarrollo de habilidades para una mejor supervisión, manejo e integración de grupos de trabajo, así como en la solución de conflictos por parte de los profesores.

Además, es elemental continuar la investigación de las manifestaciones tanto de una “mala” salud mental como física en condiciones de baja satisfacción laboral. Una de las limitaciones de este estudio consiste en que se evaluaron niveles de satisfacción laboral para empleados de diversos sectores; puede ser que en estudios posteriores se enriquezcan los resultados por medio del uso de una escala adaptada para el ámbito docente, exclusivamente. Por otro lado, los indicadores de salud mental son generales, por lo que queda abierto a futuras investigaciones el análisis de aspectos clínicos más específicos, tanto emocionales como físicos, relacionados con la satisfacción laboral. Incluir datos demográficos como el ingreso y la antigüedad son variables que pueden ofrecer mejores reflexiones en el análisis de la satisfacción laboral. Por último, en este estudio no se incluyeron tales variables debido a que esta información permaneció reservada por la administración escolar donde se autorizó la aplicación de los cuestionarios.

REFERENCIAS

- Adams, S. & Freedman, S. (1976). Equity theory revisited. En Borowitz, L. & Waldster, E. (Eds.). *Advances in experimental social psychology*, (vol. 9, pp. 43-90). Nueva York: Academic Press.
- Cohen, F., Kearney, K., Zegans, L., Kemeny, M., Neuhausd, J., & Stites, D. (1999). Differential immune system changes with acute and persistent stress for optimists vs pessimists. *Brain, Behavior, and Immunity*, 13(2), 155-174.
- Collins, S. & Turunen, S. (2006). College based placement coordinators in the United Kingdom: their perceptions of stress. *British Journal of Social Work*, 36(6), 1037-1058.
- Cranny, A., Smith, F. & Stone, R. (1992). Job satisfaction: how people feel about their jobs and how it affects their performance. Nueva York: Lexington Books.
- Daft, R. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage Learning.
- Del Pozo, A. (2000). Repercusiones de la depresión de los docentes en el ámbito escolar. *Revista Complutense de Educación*, 11(1), 85-103.
- Esteve, J. (1989). *El malestar docente*. Barcelona: Laia.
- Galaz Fontes, J. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos de una universidad pública estatal. *Perfiles Educativos*, 24(96), 47-72.
- García & García, B.E. (1985). *Factores relacionados con la satisfacción laboral en mujeres: un estudio comparativo*. Tesis de Maestría, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Glynn, A., Christenfeld, B., & Gerin, M. (1999). Gender, social support and cardiovascular responses to stress. *Psychosomatic medicine*, 61, 234-242.
- Guerrero, E. (2002). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del quemado en campo abierto. *Revista de educación*, 21, 22-23.
- Guerrero, B. & Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del “Burnout” educativo. *Salud Mental*, 28(5), 27-33.
- Gutiérrez, R. (1995). *International indicators of personal stress and personal support*. Proceedings and Abstracts of the Annual Meeting of the Eastern Psychological Association: (vol. 66, pp. 8-14). Boston, Massachusetts.
- Gutiérrez, R., Contreras, C. & Ito, E. (2003). SWS-Survey Desarrollo de criterios de aplicación. México: UNAM - IMSS.
- Gutiérrez, R. & Ito, E. (2005). El SWS-Survey de Salud Mental, Estrés y Trabajo, una alternativa para evaluar el estrés organizacional. En Juárez-García, A. (Ed.), *Estrés psicosocial en el trabajo*. México: UNAM FES Iztacala.
- Gutiérrez, R. & Ostermann, R. (1999). The SWS stress/support model: The SWS international survey of work stress and mental health. Baltimore: Work, Stress and Health APA, NIOSH. Symposium.
- Howard, J. & Frink D. (1996). The effects of organizational restructure on employee satisfaction. *Group & Organization Management*, 21(3), 278-303.
- Kivimaki, M., Leino, P., Luukkonen, R., Riihimaki, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective study in industrial employees. *British Medical Journal*, 325, 1-5.
- Marín, M., Infante, E., & Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedentes del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17(1), 103-112.
- Martínez-Benlloch, I. (2003). Los efectos de las asimetrías de género en la salud de las mujeres. *Anuario De Psicología*, 34(2), 253-266.
- Milczarek, M., Schneider, E., & Rial González, E. (2009). OSH in figures: Stress at work. European Agency for Safety and Health at Work.
- Ortega, C. (1996). *La satisfacción en el trabajo y algunos factores que la producen*. Tesis de licenciatura. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Oramas, A., Almirall, P., & Fernández, I. (2007). Occupational stress and burnout among venezuelan teachers. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87.
- Porto, E. (2006). Association between mental disorders and work-related psychosocial factors in teachers. *Revista Saúde Pública*, 40(5), 17-35.
- Segall, A. & Chapell, N. (2000). *Health and health care in Canada*. Toronto: Prentice Hall.
- Tinghua, H. (2004). The relationship between employees personal work standards and perceived work stress. *International Journal of Stress Management*, 11(2), 177-187.
- Vercambre, M., Brosselin P., Gilbert, F., Nerriere, E. & Kovess-Masfety, V. (2009). Individual and contextual covariates of burnout: a cross-sectional nationwide study of French teachers. *Public Health*, 9, 333-345.
- Veytia, M. (2008). Detección y descripción de la manifestación de la depresión en el personal docente de la Universidad Autónoma del Estado de México. Tesis de Maestría, Instituto Latinoamericano de Estudios de la Familia.
- Yousef, D. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relations between job stressors and affective, continuance, and normative commitment: A path analytical approach. *International Journal of Stress Management*, 9(2), 99-112.

Recibido el 14 de octubre de 2009

Revisión final 14 de febrero de 2010

Aceptado el 16 de febrero de 2010