

Temas selectos de biomedicina en Ciencias de la Salud

Ninfa Ramírez Durán
Ma. Victoria Domínguez García
Compiladoras

Notabilis
Scientia

Temas selectos de biomedicina
en Ciencias de la Salud



Temas selectos de biomedicina en Ciencias de la Salud

Ninfa Ramírez Durán
Ma. Victoria Domínguez García
Compiladoras



SIEA



UAEM



Dr. en Ed. Alfredo Barrera Baca
Rector

Dr. en C.I. Amb. Carlos Eduardo Barrera Díaz
Secretario de Investigación y Estudios Avanzados

M. en S.P. Salvador López Rodríguez
Director de la Facultad de Medicina

Dra. en C. Lilia Patricia Bustamante Montes
Ex Directora de la Facultad de Medicina

Dra. Roxana Valdés Ramos
*Coordinadora del Programa de Doctorado en Ciencias de la Salud,
enero 2011-marzo 2015*

Dra. en C.S. María de Lourdes García Hernández
Coordinadora del Programa de Doctorado en Ciencias de la Salud, marzo 2015

Mtra. en Admón. Susana García Hernández
*Directora de Difusión y Promoción de la Investigación
y los Estudios Avanzados*

L.L.L. Patricia Vega Villavicencio
Jefa del Departamento de Producción y Difusión Editorial

Primera edición: agosto 2017

ISBN UAEM: 978-607-422-850-2

ISBN EÓN: 978-607-9426-99-6

© Universidad Autónoma del Estado de México
Instituto Literario núm. 100 ote.
C.P. 50000, Toluca, México
<http://www.uaemex.mx>

© Ediciones y Gráficos Eón, S.A. de C.V.
Av. México-Coyoacán núm. 421
Colonia Xoco, Delegación Benito Juárez
México, D. F., C.P. 03330
Tels.: 56 04 12 04 / 56 88 91 12
administracion@edicioneon.com.mx
www.edicioneon.com.mx

La Universidad Autónoma del Estado de México declara que la información vertida en este libro es de exclusiva responsabilidad de los autores.

En cumplimiento a la normatividad sobre el acceso abierto de la investigación científica, esta obra se pone a disposición del público en su versión electrónica en el repositorio de la UAEMex (<http://ri.uaemex.mx>) para su uso en línea con fines académicos y no de lucro, por lo que se prohíbe la reproducción parcial o total, directa o indirecta del contenido de esta presentación impresa sin contar previamente con la autorización expresa y por escrito de los editores, en términos de lo así previsto por la *Ley Federal del Derecho de Autor* y, en su caso, por los tratados internacionales aplicables.

La investigación contenida en este libro fue sometida a revisión por pares ciegos.

Impreso y hecho en México / *Printed and made in Mexico*

ÍNDICE

Prólogo <i>Roxana Valdés Ramos</i>	11
CAPÍTULO I ÁREA ODONTOLOGÍA	
Cambios en los marcadores fisiológicos en pacientes con ansiedad dental al ser sometidos a musicoterapia <i>Cynthia Mejía Rubalcava, Jorge Alanís Tavira, Hugo Mendieta Zerón y Teresa Leonor Sánchez Pérez</i>	15
Efecto citotóxico de las nanopartículas de TiO ₂ en cultivo de células orales <i>René García Contreras, Rogelio J. Scougall Vilchis, Rosalía Contreras Bulnes, Hiroshi Sakagami y Hiroshi Nakajima</i>	31
La dieta en el proceso de caries dental: un estudio sobre caries dental y el consumo de macro y micronutrientes en escolares de nivel socioeconómico bajo <i>Laura Soraya Gaona Valle, Jorge Alanís Tavira, Teresa Leonor Sánchez Pérez y Roxana Valdés Ramos</i>	43
Evaluación de las propiedades antibacteriales de las nanopartículas Cu-Ni obtenidas a través de aleado mecánico <i>Liliana Argueta Figueroa, Rogelio J. Scougall Vilchis, Raúl Alberto Morales Luckie, Oscar Fernando Olea Mejía y Juan Bonifacio Martínez</i>	59

CAPÍTULO II
ÁREA NUTRICIÓN

Factores personales de riesgo para diabetes mellitus tipo 2 en comunidades del Estado de México 75
Patricia Cruz Bello, Roxana Valdés Ramos, Ivonne Vizcarra Bordi y Martha Kaufer Horwitz

Importancia de la valoración cardiológica del adolescente previa a la práctica deportiva 89
Ana Lilia Pérez Huitimea, Roxana Valdés Ramos, Gustavo Gabriel Mendieta Alcántara, José de Jesús Muñiz Murguía y Jorge Alanís Tavira

El perfil lipídico, glucosa e insulina se ven afectados de manera diferente por la actividad física, la educación nutricional o su combinación en adolescentes mexicanos 101
Rosa Martha Velasco Martínez, Roxana Valdés Ramos, Patricia Tlatempha Sotelo y María Alejandra Domínguez López

Relación entre el consumo habitual de vitamina D y función de las células β pancreáticas en pacientes con diabetes mellitus tipo 2 originarios del Estado de México 121
Ana Laura Guadarrama López, Roxana Valdés Ramos, Martha Kaufer Horwitz, Laurence S. Harbige, Irazú Contreras García y Beatriz Elina Martínez Carrillo

CAPÍTULO III
ÁREA CIENCIAS MÉDICAS

Comunicación centrada en el paciente: preferencias de médicos, pacientes y estudiantes mexicanos de medicina 139
Marlene Virghinia Romero Paredes Villarreal, Octavio Márquez Mendoza, Rosalinda Guadarrama Guadarrama, María del Carmen Míguez Varela y Jorge Alanís Tavira

Sensibilidad y especificidad de las pruebas de citología, colposcopia, biopsia y detección del virus del papiloma humano en lesión intraepitelial escamosa 153
María del Carmen Colín Ferreyra, Ma. Victoria Domínguez García, Hugo Mendieta Zerón, Ingrid Johana Rojas Arizmendi y María del Socorro Romero Figueroa

CAPÍTULO IV
ÁREA CIENCIAS DE LA CONDUCTA

Autoconcepto y resiliencia en adultos mexicanos con antecedente de abuso sexual <i>Lilia Pérez Jiménez, Lourdes Gabriela Villafaña Montiel, Johannes Oudhof y Josué Rafael Tinoco Amador</i>	165
Enfermedad en las mujeres: factores psicológicos de riesgo y condición de pareja <i>Gabriela Hernández Vergara, Lourdes Gabriela Villafaña Montiel, Julieta Concepción Garay López y Josué Rafael Tinoco Amador</i>	177
Factores psicológicos de riesgo y estilos de afrontamiento en pacientes con y sin trastornos crónicos <i>Gabriela Hernández Vergara, Lourdes Gabriela Villafaña Montiel, Julieta Concepción Garay López y Josué Rafael Tinoco Amador</i>	191
Análisis comparativo entre el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas laborales y personales en docentes <i>Vicenta Fierro García, Johannes Oudhof, Norma Ivonne González Arratia López Fuentes y Ana Olivia Ruíz Martínez</i>	205

Análisis comparativo entre el nivel de satisfacción laboral y variables sociodemográficas laborales y personales en docentes

*Vicenta Fierro García,¹ Johannes Oudhof,²
Norma Ivonne González Arratia López Fuentes,²
Ana Olivia Ruíz Martínez³*

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue analizar las posibles diferencias en el nivel de satisfacción laboral general y el que se reporta en los cinco factores que la conforman en función de variables sociodemográficas personales y laborales en docentes. La muestra se conformó por 392 docentes mujeres que laboran en planteles educativos de nivel primaria en el valle de Toluca. Se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP), validada en la muestra estudiada, y una hoja de datos sociodemográficos. Para el análisis estadístico se utilizó la *t* Student, que permitió comparar estadísticamente las medias a un nivel de significancia de $p \leq 0.05$. Los resultados reportan diferencias estadísticamente significativas en el nivel de satisfacción general y el que se percibe en el factor realización personal en función de la variable sociodemográfica sexo del jefe inmediato, en el factor realización personal con base en la edad, y en el nivel de satisfacción laboral general, junto con los factores salario y recompensas sociales, relación con superiores y diseño del trabajo en relación con la variable número de hijos. Se concluye que las variables sociodemográficas permiten analizar el bienestar laboral de la muestra estudiada.

Palabras clave: satisfacción laboral, variables sociodemográficas, salud mental y emocional.

¹ Doctorado en Ciencias de la Salud, Facultad de Medicina, Universidad Autónoma del Estado de México.

² Facultad de Ciencias de la Conducta, Universidad Autónoma del Estado de México.

³ Centro Universitario UAEM Zumpango, México.

INTRODUCCIÓN

Cuando se habla de salud laboral se hace referencia a la salud de las personas en relación con su ocupación profesional. Las condiciones de trabajo influyen de forma negativa sobre su bienestar cuando éste se desarrolla en un ambiente que propicia accidentes, enfermedades e insatisfacción, al romper el equilibrio mental, emocional y social. Pero también las condiciones óptimas suelen actuar sobre la salud de los empleados en sentido contrario, es decir, actividades laborales saludables en organizaciones generadoras de bienestar.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) definen la salud laboral como la promoción y el mantenimiento en mayor grado del desarrollo físico y mental, y del bienestar social de los empleados en todas las ocupaciones, la prevención de alteraciones en la salud causadas por las condiciones laborales, la protección contra los riesgos resultantes de factores adversos a ésta, la ocupación y el mantenimiento en un entorno laboral adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas, y la relación persona-trabajo.

La satisfacción laboral es una de las variables más investigadas en la psicología organizacional. Anteriormente, su estudio se enfocaba a la productividad, el ausentismo, la rotación de personal, los accidentes en el trabajo, entre otras variables, pero últimamente se dirige a la relación que guarda con la salud mental y física de los trabajadores, a partir de lo cual se ha observado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años (1).

Se define como un estado emocional o conjunto de sentimientos resultado de una evaluación cognitiva mediante la cual el sujeto compara su realidad cotidiana con un estándar ideal construido a lo largo del tiempo (2). Se trata de un constructo muy complejo, ya que varía en función de la motivación y las necesidades personales (3). Si el resultado de tal comparación es positivo, el sujeto experimentará una sensación de bienestar y satisfacción. En caso contrario, experimentará elevados niveles de estrés e insatisfacción (2). Es así que las condiciones de trabajo pueden afectar los niveles de satisfacción laboral percibida por el trabajador como factor subjetivo, e incidir directamente en su salud (4).

Se señala que los trabajadores que experimentan mayor estrés tienden a percibir su entorno laboral de forma adversa y se encuentran más insatisfechos con algunos aspectos de su trabajo (5). Asimismo, se reportan relaciones sinérgicas entre insatisfacción y estrés laboral (6), registrándose que a mayor insatisfacción más síntomas de enfermedad.

En estudios realizados para identificar las diferencias transnacionales en esta variable, se reporta una relación baja entre algunos factores como la flexibilidad laboral (7), altos salario y oportunidades de desarrollo en la carrera (8) con al-

gunas dimensiones de bienestar subjetivo. No obstante, la satisfacción laboral general se asocia con un aumento de bienestar (9) y con la satisfacción de la vida personal (7); por tanto, esta variable se concibe como factor externo predictor del bienestar subjetivo (10), el cual se define como la evaluación que la persona hace de su vida (11), que a su vez permite que las personas perciban bienestar en su vida.

La relación entre bienestar laboral y satisfacción vital podría reflejar un proceso de arriba-abajo, es decir, las personas que están satisfechas con su vida tienden a encontrar un mayor placer en su trabajo. Así, éste podría relacionarse con el bienestar subjetivo, debido a que provee un óptimo nivel de estimulación que las personas encuentran placentero (12).

A su vez, la insatisfacción laboral influye de manera negativa en el estado anímico de las personas, en su conducta en el entorno laboral y en la realización del trabajo mismo. Diferentes estudios demuestran que los trabajadores que describen su trabajo como insatisfactorio tienden a sufrir múltiples síntomas y enfermedades físicas, mientras que en el área afectiva la insatisfacción actúa como detonante de alteraciones psicosomáticas y puede llegar a producir tensión e incluso enfermedad, cristalizadas, muchas veces, en efectos con base fisiológica. Se reporta que la insatisfacción influye en el estado de ansiedad, trastornos gastrointestinales, estrés y alteraciones diversas, lo que condiciona a alterar el comportamiento del personal dentro de las organizaciones. Como factor de conducta en las instituciones, mantiene relación proporcional con algunos criterios de funcionamiento organizacional como alta rotación de personal, ausentismo laboral, paros y huelgas (13).

Por tanto, la satisfacción con el trabajo constituye lo que cada individuo podrá experimentar, como puede ser un grado óptimo o desagradable con su trabajo, posterior a una evaluación cognoscitiva, balance y resultado entre sus expectativas y logros alcanzados (14).

Se especifican cuatro factores de esta variable: características de la tarea, condiciones de trabajo, relaciones sociales y laborales, y condiciones del empleo. Estos predictores de la satisfacción laboral se relacionan con tres resultados específicos: la motivación laboral intrínseca, el *burnout* y la intención de abandonar la organización. La organización personal, las recompensas intrínsecas y los beneficios sociales también son indicadores del bienestar laboral (15).

Con base en el modelo vitamínico de Warr en torno a la satisfacción laboral, las vitaminas influyentes en la salud del humano se asemejarían a las características ambientales con efectos sobre el bienestar psicológico del trabajador. Las características intrínsecas del trabajo están asociadas con el contexto operacional propio del desempeño del trabajo mismo, tales como oportunidad de control y uso de

habilidades, metas generadas externamente, variedad y claridad ambiental. Las características extrínsecas del trabajo inmersas en las tareas y actividades más que en su contenido son disponibilidad de dinero, seguridad física, oportunidad de contactos interpersonales y posición social valorada (16, 17).

En el ámbito educativo, Marchesi señala varios factores que influyen en las condiciones laborales y satisfacción del profesorado, los incentivos económicos, la formación, la promoción profesional y el reconocimiento social que, unidos a la vocación de docente, inciden notablemente en su desarrollo vivencial y profesional, y por ende en la calidad de la enseñanza (18).

Por otro lado, diversas investigaciones reportan la capacidad predictiva que tienen las variables sociodemográficas para explicar diferentes variables psicológicas (4, 19). En una investigación realizada con educadoras beliceñas se encontró que variables como el agrado del trabajo docente, el involucramiento en roles familiares y hogareños, el reconocimiento de logros, la equidad en el trato laboral, las condiciones laborales, la supervisión, la experiencia docente y las dimensiones físicas de la escuela son predictoras de la satisfacción laboral. También se observaron efectos significativos sobre dicho bienestar de algunas variables demográficas tales como la ubicación del centro escolar, el distrito, el tipo de institución, el área de residencia y el hecho de que la educadora tenga o no hijos(as) (20).

No obstante, en otro estudio, variables como estado civil, situación laboral, dedicación horaria, número de dependientes o ingreso no fueron relevantes al comparar los distintos factores de enriquecimiento-familia y satisfacción docente (21).

Por tanto, el objetivo de esta investigación es analizar las posibles diferencias existentes en el nivel de satisfacción laboral general, y el que se reporta en los factores de realización personal, salario y recompensas sociales, relación con superiores, diseño del trabajo y condiciones de vida asociadas con el trabajo, en función de variables sociodemográficas laborales como la antigüedad en el puesto, turno en el que se labora, número de alumnos atendidos y sexo del jefe inmediato; y como personales: la edad, número y edad de los hijos, en una muestra de mujeres docentes que laboran en el nivel básico, con la finalidad de que en estudios posteriores se consideren los resultados obtenidos para explicar la variable estudiada.

MATERIALES Y MÉTODOS

Participantes

El muestreo que se utilizó fue no probabilístico de tipo intencional. La muestra estuvo conformada por un total de 392 docentes mujeres, quienes participaron de manera voluntaria e informada, que laboran en escuelas primarias públicas ubicadas en el valle de Toluca. Con base en los datos sociodemográficos, reportaron tener la edad de 23 a 59 años ($M=38.2$; $DE=8.6$), la antigüedad en el puesto osciló de 1 a 38 años ($M=13.8$; $DE=9.8$), 71.2% (279) laboraba en el turno matutino, 17.6% (69) en el vespertino, y 11.2% (44) en ambos turnos.

Instrumento

El instrumento que se aplicó fue la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) (22), que se validó en la muestra estudiada. Comprende 33 reactivos, tiene un formato de respuesta tipo Likert con cinco opciones de respuesta (muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto). Evalúa cinco factores: Realización personal, Salario y recompensas sociales, Relación con superiores, Diseño del trabajo, y Condiciones de vida asociadas al trabajo. Explica 51.4% de varianza total y presenta un alfa de Cronbach de 0.92.

Adicional al instrumento se aplicó una hoja de datos sociodemográficos, en la cual se les preguntaba acerca de su edad, años de servicio, tipo de contrato (base, indefinido o interinato), turno en que laboraba (matutino, vespertino, ambos), número de alumnos que atendía, sexo de su jefe inmediato, número y edad de los hijos.

Procedimiento

Una vez obtenido el permiso de la autoridad educativa de los distintos espacios académicos, y después de recabar la carta de consentimiento informado firmada por las docentes, se procedió a la aplicación del instrumento antes descrito, junto con la hoja de datos sociodemográficos. La aplicación fue de manera colectiva, en una sola sesión que duró 30 minutos aproximadamente.

La información se procesó con el programa SSPS versión 20. Se realizaron análisis estadísticos descriptivos para obtener frecuencias, porcentajes, y medias de las variables sociodemográficas y de satisfacción laboral. Se utilizó la *t* Student para comparar estadísticamente las medias a un nivel de significancia $p \leq 0.05$.

Resultados

Con base en el análisis estadístico realizado se reportan diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral general y en el factor realización personal con la variable sexo del jefe inmediato, es decir, las docentes que tienen como jefe inmediato un hombre están menos satisfechas con su trabajo y se sienten menos realizadas personalmente en comparación con aquellas cuyo jefe inmediato es mujer.

Las variables antigüedad, turno en que se labora y alumnos atendidos no reportan diferencias estadísticamente significativas con el nivel de satisfacción laboral general y con el que se reporta en cada uno de los cinco factores que la conforman, como se documenta en otras investigaciones realizadas en los sectores salud y empresarial. Probablemente esta variable en el contexto educativo no se asocia con las características sociodemográficas antes mencionadas, sino más bien con factores propios de la actividad laboral (Tabla 1).

Tabla 1
Diferencias en función de las variables sociodemográficas laborales

	<i>Antigüedad</i>				<i>Turno que labora</i>			
	<i>1-15</i>	<i>16-35</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>mat.</i>	<i>vesp.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>Media</i>	<i>Media</i>			<i>Media</i>	<i>Media</i>		
SLG	108.69	106.46	1.235	0.217	107.89	109.89	-0.846	0.398
RP	36.47	35.46	1.812	0.071	36.11	37.21	-1.512	0.131
SRS	22.23	22.42	-0.327	0.744	22.11	22.28	-0.234	0.815
RS	16.26	15.80	1.097	0.273	16.15	16.33	-0.340	0.734
DT	24.45	23.73	1.584	0.114	24.19	24.66	-0.786	0.432
CVAT	9.28	9.03	0.955	0.340	9.32	9.39	-0.213	0.832

	<i>Alumnos atendidos</i>				<i>Sexo jefe inmediato</i>			
	<i>20-35</i>	<i>36-50</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>h</i>	<i>m</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>Media</i>	<i>Media</i>			<i>Media</i>	<i>Media</i>		
SLG	106.87	108.66	-1.020	0.309	105.00	109.61	-2.57	0.010
RP	35.78	36.34	-1.029	0.304	34.77	36.95	-3.99	0.000
SRS	22.05	22.50	-0.794	0.427	21.84	22.50	-1.122	0.263
RS	15.69	16.41	-1.779	0.076	15.73	16.27	-1.310	0.191
DT	24.25	24.13	0.253	0.800	23.69	24.51	-1.794	0.074
CVAT	9.08	9.27	-0.742	0.459	8.96	9.36	-1.596	0.111

SLG=satisfacción laboral general, RP=realización personal, SRS=salario y recompensas sociales, RS=relación con superiores, DT=diseño del trabajo, CVAT=condiciones de vida asociadas al trabajo.

En relación con las variables sociodemográficas personales se reportan diferencias estadísticamente significativas en el factor realización personal en función de la edad; y en el nivel de satisfacción general junto con los factores salario y recompensas sociales, relación con superiores y diseño del trabajo, salario con base en la variable número de hijos (Tabla 2).

Tabla 2
Diferencias en función de las variables sociodemográficas personales

	<i>Edad</i>				<i>Número hijos</i>			
	<i>20-40</i>	<i>41-60</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>1-2</i>	<i>3-4</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>Media</i>	<i>Media</i>			<i>Media</i>	<i>Media</i>		
slg	108.70	106.52	1.213	0.226	105.96	110.53	-2.597	0.010
rp	36.53	35.39	2.066	0.039	35.87	36.40	-0.965	0.335
srs	22.44	22.08	0.617	0.537	21.82	22.96	-1.979	0.049
rs	16.33	15.71	1.495	0.136	15.51	16.90	-3.462	0.001
dt	24.26	24.06	0.432	0.666	23.66	24.92	-2.801	0.005
cvat	9.14	9.26	-0.491	0.623	9.08	9.33	-1.006	0.315
	<i>Edad hijos</i>							
	<i>menos de 18</i>	<i>más de 18</i>	<i>t</i>	<i>p</i>				
	<i>Media</i>	<i>Media</i>						
slg	107.87	107.84	0.018	0.986				
rp	36.29	35.60	1.169	0.243				
srs	22.19	22.56	-0.591	0.555				
rs	16.24	15.73	1.167	0.244				
dt	24.01	24.60	-1.193	0.234				
cvat	9.12	9.33	-0.777	0.438				

SLG=satisfacción laboral general, RP=realización personal, SRS=salario y recompensas sociales, RS=relación con superiores, DT=diseño del trabajo, CVAT=condiciones de vida asociadas al trabajo.

DISCUSIÓN

El objetivo general de la presente investigación fue comparar el nivel de satisfacción laboral general y el que se reporta en cada uno de los cinco factores que mide el instrumento que se utilizó en función de variables sociodemográficas laborales y personales.

Con base en los resultados obtenidos, y como ya se mencionó anteriormente, se reportan diferencias estadísticamente significativas en el nivel de satisfacción laboral general, y en el del factor realización personal con respecto a la variable sociodemográfica sexo del jefe inmediato. Es decir, las docentes que tienen como jefe inmediato a un hombre presentan menos satisfacción laboral general que aquellas cuyo superior es mujer. En relación con esto, las conductas de apoyo, participación y especialmente de estímulo por parte de los jefes hombres son factores con una percepción menos favorable por parte de los empleados (23), apoyo que no necesariamente se traduce en oportunidades de ascenso y aumento en el salario como sucede en otros ámbitos laborales, donde el apoyo organizacional guarda relación con estos dos factores (24). En el caso de la muestra estudiada probablemente la variable género podría ayudar a explicar los resultados obtenidos, es decir, las docentes que tienen como jefe inmediato a una mujer se sienten más identificadas con ésta y perciben mayor apoyo para realizar su trabajo, más preocupación por su desarrollo personal, y sienten que se les reconoce su trabajo, probablemente por un manejo inteligente de las emociones de su superior que favorece una comunicación más asertiva. Así, también podrían estar experimentando menos discriminación por género y menor acoso sexual, como se reporta en algunas investigaciones (25).

En función de la variable antigüedad no se reportan diferencias, esto difiere con lo que reporta Alonso (26), quien encontró que los trabajadores con más de ocho años de antigüedad se muestran mayormente satisfechos que los que llevan menos tiempo en el mismo puesto. Los de mayor antigüedad sólo están menos satisfechos con las condiciones físicas, la relación con sus compañeros y el jefe inmediato. Los de menor edad presentan insatisfacción con el reconocimiento de su trabajo, cantidad de responsabilidad, salario, oportunidad para emplear sus capacidades y de promoción, relaciones sociales entre dirección y empleados, atención a sus sugerencias, el horario, la diversidad de actividades que realiza y la estabilidad en el empleo.

Con base en la teoría de ajuste laboral, cabría esperar diferencias entre antigüedad y satisfacción laboral, porque conforme pasan los años se mejora la relación con los compañeros, el trato con los subordinados y el tipo de salario.

En el caso de la muestra estudiada, el que no se reporten diferencias se podría explicar por la rotación de personal característica de esta actividad laboral, lo cual no permite establecer relaciones interpersonales duraderas y significativas; asimismo, el salario no difiere significativamente entre las docentes que tienen un año y las que presentan más de 15 años de antigüedad, a excepción de quienes alcanzan un nivel de carrera magisterial alto, que representan una minoría. En relación con las oportunidades de promoción éstas son nulas, pues un porcen-

taje mayor se conforma por docentes frente a grupo durante toda su trayectoria laboral, y sólo un porcentaje mínimo tendrá la oportunidad de ascender a directora o asesora técnico-pedagógica.

Con respecto al turno, probablemente el que no se reporten diferencias se deba a que se trabaja en las mismas condiciones laborales realizando la misma actividad, con la diferencia de que en el turno vespertino hay pocos alumnos y se tiene menos supervisión por parte de las autoridades; si se toma en cuenta que la variable número de alumnos atendidos tampoco reporta diferencias, se podrían explicar tales resultados.

Con relación a la edad se encontraron diferencias en el factor realización personal; las docentes que tienen de 20 a 40 años reportan mayor satisfacción en comparación con las que tienen de 41 a 60 años. Estos resultados contrastan parcialmente con lo que reporta Robina (27), quien refiere que a medida que aumenta la edad de las personas, éstas se encuentran más motivadas para implicarse en los trabajos que desarrollan y valoran en mayor medida los factores internos de la relación laboral; además, la asociación entre edad y satisfacción es positiva a partir de los 31-40, alcanzando el máximo de satisfacción en los últimos años previos a la jubilación. Lo anterior coincide con lo investigado por Burón (28), quien encontró que la posibilidad de una promoción en el trabajo es más valorada entre los jóvenes que entre aquellos que tienen más edad, traducándose en mayor percepción económica y reafirmación personal para el joven y, en consecuencia, en mayor bienestar laboral.

Con respecto a la variable número de hijos, se reportan diferencias en la satisfacción laboral general y en los factores salario y recompensas sociales, relación con superiores y diseño del trabajo, presentando mayor satisfacción en estos factores las docentes que tienen de tres a cuatro hijos, lo cual coincide con lo que se reporta en la literatura en relación con el hecho de que la satisfacción de las mujeres que tienen entre uno y tres hijos es mayor si trabajan jornada parcial (29), caso de las docentes que conformaron la muestra, pues les permite el cuidado de los hijos y pasar más tiempo con ellos, independientemente del número de ellos que tengan y de la edad de éstos, lo cual favorece el equilibrio trabajo-familia (30).

Por el contrario, para las personas cuyo trabajo les dificulta pasar más tiempo y de mejor calidad con su familia, el número y la edad de los hijos sería un factor para percibirlo de forma negativa, ya que las condiciones de éste no les permitirían hacer lo que desean, por lo que disminuiría su grado de satisfacción en las distintas dimensiones que lo conforman (31).

CONCLUSIONES

Se concluye que las variables sociodemográficas consideradas en este estudio permitieron establecer algunas diferencias estadísticamente significativas que no se reportan en otros estudios realizados con muestras de trabajadores diferentes, y que probablemente incidan de manera indirecta en el bienestar laboral general.

Se considera que esta investigación presenta algunas limitaciones. En primer lugar, el tipo de muestreo que se utilizó no permite la generalización de los resultados obtenidos para la población de mujeres docentes que laboran en planteles educativos públicos de nivel primaria; en segundo lugar, el instrumento que se aplicó se basa en un autorreporte, por lo que las respuestas pudieron estar influenciadas por la deseabilidad social de las participantes.

Por último, con base en la información analizada, se sugiere que en el contexto laboral educativo se tomen en cuenta las aspiraciones de promoción laboral de las docentes, su desempeño y su experiencia para estímulos económicos; asimismo, que se fomenten las relaciones interpersonales y el apoyo de la organización. Lo anterior podría, entre otros factores, potenciar su satisfacción laboral que se asocia con el bienestar subjetivo, de modo que coadyuve a la salud física, mental y emocional de esta población.

REFERENCIAS

1. Sánchez LMP, Aparicio GME, Dresch V. Ansiedad, autoestima y satisfacción autopercebida como predictores de la salud: Diferencias entre hombres y mujeres. *Psicothema* 2006; 18: 584-590.
2. Tejero GCM, Fernández DMJ. Medición de la satisfacción laboral en dirección escolar. *Relieve* 2009; 15: 1-16.
3. Ozel A, Bayindir N, Zeynep Inan H, Ozel E. The effect of educational differences on the level of job satisfaction in police officers in Turkey. *International J of Police Science and Management* 2009; 11: 358-365.
4. Tejedó BE. Satisfacción laboral y su relación con variables sociodemográficas y laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares. *Medicina Balear* 2013; 28: 29-34.
5. Martín GJ, Luceño ML, Jaén DM, Rubio VS. Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario Decore y salud laboral deficiente. *Psicothema* 2007; 19: 95-101.
6. McClenahan C, Giles M, Mallett J. The importance of context specificity in work stress research: A test of the Demand-Control-Support model in academics. *Work & Stress* 2007; 21: 85-95.

7. McNall LA, Masuda AD, Nicklin JM. Flexible work arrangements, job satisfaction and turnover intentions: the mediating role of work-to-family enrichment. *The J of Psychol* 2010; 144: 61-81.
8. Zontek TL, DuVernois, CC, Ogle BR. Job satisfaction and issues related to the retention of environmental health professionals in North Carolina. *J of Environmental Health* 2009; 72: 10-15.
9. Edwards BD, Bell ST, Arthur W, Decuir AD. Relationships between facets of job satisfaction and task and contextual performance. *Applied Psychol: an international Rev* 2008; 57: 441-465.
10. García MA, El bienestar subjetivo / Subjective well Being. *Escritos de Psicol* 2002; 6: 18-39.
11. Diener E, Suh EM, Lucas RE, Smith HE. Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin* 1999; 125: 276-302.
12. Bretz RB, Judge TA. Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *J of Vocational Behavior* 1994; 44: 32-54.
13. Rodríguez D, Núñez L, Cáceres A. Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y Posgrado* 2010; 25: 63-80.
14. Rodríguez Y, Ramírez M. El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *Turydes* 2010; 3: 1-12.
15. Castro A. Bienestar subjetivo. Cuatro décadas del progreso. *Jean Jaures* 2009; 437: 8-19.
16. Warr, P. *World, unemployment and mental health*. Clarendon: Oxford University Press; 1987.
17. Warr P. A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress* 1994; 8: 84-97.
18. Marchesi A. Profesores, centros docentes y calidad de la educación. *Cuadernos de Pedagogía* 1990; 184: 10-14.
19. Juárez F, Cadena J, Vinaccia AS, Anaya JM, Contreras F. Relaciones entre variables sociodemográficas, incapacidad funcional, dolor y desesperanza aprendida en pacientes con diagnóstico de artritis reumatoide. *Rev Internacional de Psicol Clínica y de la Salud* 2004; 4: 91-103.
20. Salazar RAL. Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas al inicio del milenio 2000 [Tesis]. Belice, Universidad de Montemorelos; 2000.
21. Jijena MRD. El enriquecimiento trabajo-familia y la satisfacción docente [Tesis] Universidad de Zaragoza; 2012.

22. Anaya ND, Suárez RJM. Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Rev de Educación* 2007; 344: 217-243.
23. Londoño LME. Diferencias en apoyo del jefe e imagen gerencial en muestras de Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Perú y Venezuela. *Rev. Interamericana de Psicol Ocupacional* 2007; 26: 22-37.
24. París L. Predictores de satisfacción laboral y bienestar subjetivo en profesionales de la salud. Un estudio con médicos y enfermeros de la ciudad de Rosario. *Psicodebate Psicol, Cultura y Sociedad* 2010; 11: 1-14.
25. Rojas BM, Montero TL, Méndez VR. Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. *Rev Virtual Universidad Católica del Norte* 2013; 40: 204-215.
26. Alonso MP. Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Rev de Psicol del Trabajo y de las Organizaciones* 2008; 24: 49-63.
27. Robina RR. Condicionantes sociolaborales de los empleados públicos: motivación y satisfacción laboral en la Administración de Extremadura [Tesis]. España, Universidad de Extremadura; 2002.
28. Burón GC. Análisis económico de la satisfacción laboral [Tesis]. España, Universidad de Málaga; 2003.
29. Jiménez FA, González EC, Reyes PD. Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicol* 2009; 12: 77-83.
30. Parasuraman S, Simmers C. Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *J of Organizational Behavior* 2001; 22: 551-568.
31. Aguirre ZZ, Martínez DMP. Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina* 2006; 17: 14-24.

Temas selectos de biomedicina en Ciencias de la Salud se terminó de imprimir en agosto de 2017, en los talleres de Ediciones Verbolibre, S.A. de C.V., 1o. de mayo núm. 161-A, Col. Santa Anita, Deleg. Iztacalco, México, D.F., C.P. 08300. Tel.: 3182-0035. <edicionesverbolibre@gmail.com>. La edición consta de 500 ejemplares.