

Factores afectivos y de personalidad como antecedentes del bienestar laboral en profesores españoles y mexicanos¹

Francisco A. Laca Arocena², Juan Carlos Mejía Ceballos³,
Claudia L. Yáñez Velasco⁴, Edwin G. Mayoral Sánchez⁵

Universidad de Colima, Colima (México)
Universidad del País Vasco, País Vasco (España)

Recibido: 04/02/2010

Revisado: 06/10/2010

Aceptado: 11/10/2010

Resumen

Objetivo. El presente estudio empírico intercultural parte de los presupuestos de la psicología del bienestar subjetivo aplicados al ámbito laboral. Con un propósito general comparativo, se estudia, en primer lugar, la relación e influencia de factores de afectividad, personalidad y sociodemográficos en el bienestar laboral de profesores no universitarios de España y México, y posteriormente, se identifica el conjunto de factores que predicen mejor la satisfacción laboral intrínseca. **Método.** Se adoptó el modelo de tres ejes de Peter Warr (2003), para medir el bienestar laboral considerando la activación mental. Una muestra de 133 profesores españoles de la provincia de Guipúzcoa y otra de 101 profesores mexicanos del estado de Colima contestaron a una batería con cuatro instrumentos validados. **Resultados.** Los resultados obtenidos indican la existencia de diferencias personales significativas en la percepción del bienestar laboral entre las dos culturas. La afectividad (positiva y negativa) predice la satisfacción laboral (alta y baja) para ambas muestras. **Conclusión.** Para los profesores españoles los factores afabilidad y apertura mental predicen un nivel de satisfacción alta, y para los profesores mexicanos únicamente el factor de personalidad afabilidad resultó ser predictivo.

Palabras clave. Bienestar laboral, personalidad, afecto, satisfacción laboral, diversidad cultural, Psicología Industrial.

Abstract

Objective. This intercultural empirical study is based on the assumptions of the psychology of subjective welfare applied to a working environment. With a comparative general purpose, studies were conducted in the first instance on the relationship and influence of factors of affectiveness, personality, and of a demographic nature on the wellbeing of non-university professors from Spain and Mexico in their places of work. Subsequently, a

¹ Artículo de investigación, derivado del estudio conducido entre la Facultad de Psicología y el Centro Universitario de Investigaciones Sociales de la Universidad de Colima (México), y el Departamento de Procesos Psicológicos Básicos de la Universidad del País Vasco (España).

² Doctor en Psicología. Profesor-investigador de la Facultad de Psicología. Universidad de Colima (México). Correspondencia: francisco_laca@uacol.mx

³ Licenciado en Filosofía y Educación. Universidad de Colima (México). Correspondencia: oneyonka@hotmail.com

⁴ Doctora en Psicoterapias Existenciales. Directora de la Facultad de Psicología. Universidad de Colima (México). Correspondencia: claleyave@uacol.mx

⁵ Licenciado en Psicología. Técnico académico en el Centro Universitario de Investigaciones Sociales. Universidad de Colima (México). Correspondencia: e_mayoral182@hotmail.com

set of factors which offered a better prediction of genuine work-related satisfaction was determined. **Method.** Peter Warr's three axes model (2003) was adopted to measure work-related wellbeing, taking into consideration mental activation. A sample of 133 Spanish professors from the the Guipúzcoa province and a further 101 Mexican professors from the state of Colima answered a battery of questions with four validated instruments. **Results.** The results obtained showed that there are significant personal differences in the perception of work-related wellbeing between the two cultures. Affectiveness (positive and negative) predicts work-related satisfaction (high and low) for both samples. **Conclusion.** For the Spanish professors, pleasantness and an open mind predicted a high level of satisfaction, but for the Mexicans the only predictive factor was pleasantness.

Keywords. Job well-being, personality, affect, job satisfaction, cultural diversity, Industrial Psychology.

Resumo

Escopo. O presente estudo empírico intercultural parte dos pressupostos da psicologia do bem-estar subjetivo aplicados ao âmbito laboral. Com um proposto geral comparativo, estuda-se no primeiro lugar a relação e influencia de fatores de afetividade, personalidade e sócio-demográficos no bem-estar laboral de professores não universitários da Espanha e o México, e posteriormente, identifica-se o conjunto de fatores que predisse melhor a satisfação laboral intrínseca. **Metodologia.** Adotou-se o modelo de três eixos do Peter Warr (2003) para medir o bem-estar laboral considerando a ativação mental. Uma amostra de 133 professores espanhóis da província de Guipúzcoa e outra de 101 professores mexicanos do estado de Colima responderam para uma bateria com quatro instrumentos avaliados. **Resultados.** Para os professores espanhóis os fatores de afabilidade e abertura mental predizem um nível de satisfação alta, e para os professores mexicanos só o fator de personalidade afabilidade resultou ser preditivo.

Palavras chave. Bem-estar laboral, personalidade, afabilidade, satisfação no emprego, diversidade cultural, Psicologia Industrial.

Introducción

La Psicología Intercultural

El interés por lo cultural es creciente y algunos autores llegan a hablar de un «giro cultural» (cultural turn) en las ciencias sociales (Giménez, 2007). Si la cultura es, en opinión de Geertz (1975), esa telaraña de significados en que se vive inmerso, para la Psicología y en particular para la Psicología Social, esos significados, compartidos por los miembros de los grupos, es lo que más interesa porque dan sentido a las respuestas de los individuos y grupos (Morales, Gaviria, Moya y Cuadrado, 2007). De la tendencia justificada y creciente de la Psicología por la Cultura se genera el interés por las diferencias psicológicamente relevantes entre las culturas, es decir, de la psicología cultural nacerá naturalmente la psicología intercultural (cross-cultural psychology). En sus textos académicos, los psicólogos interculturales se muestran interesados mayoritariamente en *“el self: en sus diversos modos del autoconcepo, su claridad, sus categorías, su*

incremento o debilitamiento a través de los cambios sociales, las identidades de grupo emergentes de la distinción endogrupo/exogrupo” (Bond, 2005, p. 32). Para Bond (2005), una segunda trayectoria principal de investigación está en las actitudes y atribuciones hechas por los individuos tanto en sus comportamientos intergrupales como en sus procesos psicológicos internos. El estudio, cuyos resultados se presentan y discuten a continuación, se situaría en esa segunda trayectoria de investigaciones citadas por Bond (2005): los procesos psicológicos por los que los trabajadores de la enseñanza perciben un mayor o menor bienestar subjetivo en relación a su ámbito laboral, y las actitudes y comportamientos que de tales percepciones se derivan. Contrastando esto en cultura laboral española y mexicana, dotando al estudio de una perspectiva intercultural.

Se presupone que España y México, aún compartiendo importantes variables culturales derivadas de siglos de historia común, pueden tomarse actualmente como culturas diferentes y, especialmente, como culturas laborales diferentes. No se sostiene esto porque investigadores de la

cultura ajenos a las culturas hispanas, tales como Hofstede (1999) y Triandis (1995), diferencian la cultura española (clasificada como individualista media) de la mexicana (clasificada como colectivista). La experiencia personal es que esta distinción entre españoles y mexicanos sobre la variable individualismo/colectivismo no se cumple en la actualidad, al menos no en los jóvenes universitarios. Los universitarios mexicanos han aparecido en estudios independientes tanto o más individualistas que sus homólogos españoles (Laca y Mayoral, 2009). Abundan, sin embargo, investigaciones en las cuales España y México presentan diferencias significativas en diversas variables. Desde la psicología positiva o del bienestar subjetivo (Diener, 1984), diferentes estudios muestran a los mexicanos, como en general a los latinoamericanos, significativamente más satisfechos con sus vidas que los españoles y los europeos en general (Diener y Eunkook, 2003; Laca, Verdugo y Guzmán, 2005; Mayoral, Laca y Mejía, 2010; Veenhoven, 2004).

Bienestar laboral y un modelo axial para su medición

En la investigación del ámbito laboral, desde la psicología del bienestar, es de gran importancia la distinción entre los dos componentes que conforman el bienestar global de cualquier trabajador: su bienestar laboral (satisfacción laboral) y su bienestar general (satisfacción con la vida); entendido el primero como el sentimiento positivo que tenga en relación con su trabajo (Warr, 2002; 2003). El bienestar general hace referencia a un estado de satisfacción a largo plazo en la existencia personal (Mayoral y Revilla, 2009). Es recurrente en la literatura sobre el tema cuestionarse qué tan estrecha es la relación entre ambos tipos de bienestar. Los resultados de investigaciones indican un patrón de influencia mutua, aunque el efecto del bienestar general sobre el laboral parece ser mayor (Judge y Watanabe, 1993). En todo caso, esta es una cuestión que permanece actualmente abierta a la discusión.

Usualmente, se ha evaluado el bienestar global del trabajador con una sola dimensión bipolar (desde sentirse mal hasta sentirse bien), pero es cada vez mayor el convencimiento de que es metodológicamente necesario pensar en términos de un marco de referencia bidimensional (horizontal y vertical), dimensiones que en

diversas investigaciones se han conceptualizado como «satisfacción» y «activación» (Matthews, Jones y Chamberlain, 1990; Remington, Fabrigar y Visser, 2000; Thayer, 1989; Watson, Clark y Tellegen, 1988). Con base en este modelo bidimensional, Warr (1990; 2003) propone un modelo axial de medición del bienestar, aplicable tanto al contexto laboral como a la vida en general (libre de contexto). De acuerdo con la Figura 1, el primer eje va desde «insatisfacción» hasta «satisfacción»; el segundo, de «ansiedad» a «comodidad», y el tercero, de «depresión» a «entusiasmo». En cuanto a la importancia central de los sentimientos de baja o alta satisfacción, el primer eje mide únicamente esta dimensión horizontal. Los otros dos ejes toman en consideración la activación mental (dimensión vertical) y la satisfacción recorriendo diagonalmente los cuadrantes opuestos a través del punto medio de la Figura 1. Básicamente, cuando la dimensión de activación es elevada, refuerza la vivencia de satisfacción transformándola en «entusiasmo», o fortalece la experiencia de insatisfacción convirtiéndola en «ansiedad». Por el contrario, cuando la activación es baja, la insatisfacción se asocia con «depresión», y la satisfacción con «comodidad» o relajación. La utilización de este modelo de medición en el ámbito laboral permite que una persona pueda ser caracterizada, en términos de su localización, en cada uno de los tres ejes citados, proporcionando al análisis del bienestar información más detallada al considerar su activación mental (Laca, Mejía y Gondra, 2006; Mejía, Laca y Gondra, 2009).

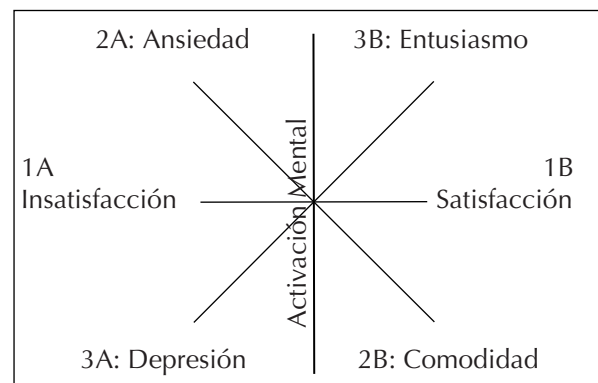


Figura 1. Modelo Axial de Peter Warr para la Medición del Bienestar Laboral

Factores personales en el bienestar laboral

El estudio de la satisfacción laboral desde la psicología industrial tradicional, se enfocaba principalmente a analizar los efectos que tenía sobre el desempeño de los trabajadores y el absentismo (Martínez, 2004). Dicha satisfacción se entendía como efecto casi exclusivo de factores externos al sujeto, tales como el salario, nivel de autonomía, estilo de supervisión, horario, entre otros (Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996; Guerrero y Vicente, 1999). Sin embargo, se ha incrementado la evidencia de que la satisfacción del empleado con su trabajo, sin ignorar el papel que desempeñan los factores externos o ambientales, depende en gran medida de factores internos o disposiciones del sujeto (Arvey, Carter y Buerkely, 1991; House, Shane y Herold, 1996; Judge, Heller y Mount, 2002; Spector, 1997; Staw, Bell y Clausen, 1986).

La taxonomía del temperamento afectivo (afecto positivo / afecto negativo, AP/AN) es una de las tipologías más utilizadas como disposiciones del sujeto en la investigación sobre el bienestar laboral. Watson y Tellegen (1985) propusieron un modelo bifactorial con dos dimensiones, más independientes que opuestas, que surge a partir de reexaminar investigaciones sobre la estructura del estado de ánimo o afecto. Las dimensiones AP/AN se describen como bipolares, aunque en la práctica sólo es relevante el polo alto (positivo alto y negativo alto). Para Sandín et al. (1999) los polos bajos indicarían un estado de ausencia de implicación afectiva. Russell y Carroll (1999a; 1999b) discuten la independencia entre los factores, defendida por Watson y Tellegen (1999). La estabilidad a través del tiempo de estos estados afectivos en un sujeto es corroborada por Watson y Tellegen en 1996. El predominio de un estado anímico positivo o negativo, al igual que su intensidad, caracterizan a un sujeto y constituyen un rasgo de su personalidad. Diversos autores han encontrado evidencia de su consistencia a través de las culturas (Almagor y Ben-Porath, 1989; Sandín et al., 1999; Watson, Clark y Tellegen, 1984). Para Fogas (1994; 1995), tanto el afecto positivo como el negativo influyen en los juicios y atribuciones que hacemos. La taxonomía AP/AN incluye únicamente dos rasgos de personalidad, pero existen otros rasgos que son teórica y empíricamente relevantes para el bienestar laboral del sujeto (Judge et al., 2002).

El modelo de los cinco grandes factores de personalidad o Big Five (extraversión o

energía, afabilidad o agrado, tenacidad o tesón, neuroticismo o estabilidad emocional y apertura a la experiencia o apertura mental) surge ante la necesidad de una taxonomía que contuviera un gran número de características personales de forma simplificada. Diversos autores lo consideran como un intento de mediación entre los múltiples modelos de personalidad que proliferaron durante décadas (Digman, 1990; John, 1990; John, Angleitner y Ostendorf, 1988), argumentando que esta taxonomía unifica los diversos puntos de vista existentes. Lussier y Achua (2005) sostienen que es el modelo de personalidad más utilizado en ámbito organizacional. Caprara y Perugini (1990; 1991) consideran que también lo es en investigaciones interculturales.

Judge et al. (2002) revisaron investigaciones que relacionan el Big Five con el bienestar laboral, y encontraron que los factores «neuroticismo», «extraversión» y «tenacidad» son los que han mostrado las correlaciones más significativas (-.29, .25 y .26, respectivamente). La «afabilidad» mostraba una menor relación con la satisfacción laboral y ninguna la «apertura a la experiencia». Esta última, para DeNeve y Cooper (1998), es de doble filo, pues predispone a la persona a experimentar más intensamente las experiencias positivas y también las negativas, por tanto arroja un balance neutro de las situaciones. Asimismo, Judge et al. (2002) reportan que se ha investigado más el factor neuroticismo de manera independiente, hallando una significativa relación negativa. Lo anterior, es un hallazgo que intuitivamente cabría esperar, pues los sujetos valorados como neuróticos experimentan los eventos de la vida más negativamente que el resto (Magnus, Diener, Fujita y Pavot, 1993); que tales situaciones negativas ocurran en el ámbito de trabajo provocará en ellos niveles bajos de satisfacción laboral.

El neuroticismo se ha considerado como la primera fuente del afecto negativo, y la relación entre afecto negativo e insatisfacción laboral está documentada en el metaanálisis realizado por Connolly y Viswesvaran (2000). Mientras que se asocia el neuroticismo con experimentar negativamente los eventos de la vida, los extrovertidos tienen la predisposición a experimentar emociones positivas (Costa y McCrae, 1992), y esta afectividad positiva probablemente generaliza las satisfacciones con el trabajo (Connolly y Viswesvaran, 2000). El metaanálisis de Judge et al. (2002) reporta que el neuroticismo y la extraversión son los únicos

factores de personalidad consistentes en su relación significativa con el bienestar laboral a través de las culturas en ámbito organizacional. Para DeNeve y Cooper (1998) y Organ y Lingl (1995) el factor tenacidad mantiene una relación con la satisfacción laboral porque la tendencia de la persona con este rasgo a implicarse y persistir en sus tareas es muy probable que conduzca a logros profesionales, pero sería un factor más, mediado culturalmente, junto al neuroticismo y la extraversión, y por tanto, más difícil de comparar interculturalmente.

El rol que desempeñan las variables sociodemográficas como antecedentes del bienestar laboral no ha sido clarificado de forma sistemática. White y Spector (1987) señalan que los efectos de la edad sobre el bienestar laboral son indirectos, actuando a través de otras variables; por ello, los trabajadores de mayor edad están más satisfechos no sólo porque obtienen una serie de recompensas adicionales al trabajo, sino también porque su antigüedad es mayor. Bedeian, Ferris y Kacmar (1992) analizaron las relaciones entre la edad, la antigüedad y la satisfacción laboral, encontrando que la antigüedad es un predictor más consistente y estable del bienestar laboral que la edad cronológica. En la organización educativa, Sáenz y Lorenzo (1993) detectaron diferencias significativas en la antigüedad profesional y en el género, siendo el nivel de satisfacción inversamente proporcional a la antigüedad en la profesión docente, y las mujeres las más afectadas por la insatisfacción, pero sin efecto alguno. Para Mejía et al. (2009) aún es dudosa la existencia de efectos de las variables edad, antigüedad en la profesión, tipo de pareja y el número de hijos sobre la satisfacción laboral, pero sugieren que el problema es metodológico. Por lo anterior, se evaluarán algunas variables sociodemográficas desde un marco de referencia bidimensional.

Objetivo de la investigación

La presente investigación intercultural de corte transversal tiene un propósito general comparativo y pretende replicar un estudio correlacional previo de los presentes autores, que tuvo como muestra a docentes españoles. Se compone de dos estudios relacionados, en donde: 1) se analiza la relación y el efecto existente de algunos factores personales o individuales (afectivos, de personalidad y sociodemográficos) con el bienestar laboral (considerando el modelo de tres ejes de Warr, 2003)

de profesores no universitarios mexicanos y se exploran las diferencias con los profesores españoles. Posteriormente, 2) se identifica el conjunto de factores que predicen mejor la satisfacción laboral intrínseca para ambos países.

Método

Diseño

Estudio 1: correlacional, de corte transversal. *Variables dependientes:* 1) eje 1: insatisfacción-satisfacción, 2) eje 2: ansioso-cómodo, 3) deprimido-entusiasta. *Variables independientes:* 1) edad, 2) género, 3) tipo de relación personal, 4) número de hijos, 5) antigüedad en la profesión, 6) afecto positivo, 7) afecto negativo, 8) energía, 9) afabilidad, 10) tesón, 11) estabilidad emocional y 12) apertura mental. *Pruebas estadísticas:* análisis descriptivos, correlación bivariada *r* de Pearson, y análisis de varianza de un factor (anova).

Estudio 2: predictivo, de corte transversal. *Variables predictoras:* 1) edad, 2) género, 3) tipo de relación personal, 4) número de hijos, 5) antigüedad en la profesión, 6) afecto positivo, 7) afecto negativo, 8) energía, 9) afabilidad, 10) tesón, 11) estabilidad emocional y 12) apertura mental. *Variable criterio:* 1) satisfacción intrínseca del trabajo. *Pruebas estadísticas:* ecuaciones de regresión lineal con el método paso a paso (Stepwise). Las variables utilizadas cumplieron con el nivel de medida (métricas), el supuesto de normalidad (no asimetría ni curtosis), el supuesto de linealidad (correlación entre variables) y la homocedasticidad (homogeneidad de varianzas). Los resultados obtenidos se deben leer con cautela, puesto que nuestro propósito fue exploratorio y con fines teóricos; por tanto, no se realizaron las pruebas estadísticas confirmatorias que generalizan los resultados.

Participantes

La muestra mexicana estuvo compuesta por 101 profesores no universitarios (38 h, 63 m; rango de edad 22-63 años, con media en 38) del estado de Colima. De ellos, 63 trabajan en centros públicos y 38 en privados, en los niveles de primaria, secundaria y bachillerato. La muestra española fue de 133 profesores (61 h, 72 m; rango de edad 23-62, con media en 40) de la provincia de Guipúzcoa,

País Vasco; igualmente no universitarios (niveles de enseñanza: primaria, secundaria y bachillerato). 71 trabajaban en centros públicos y 62 en privados.

Mediciones

1. *Bienestar laboral.* Para medir el bienestar laboral con un marco de referencia bidimensional (nivel de satisfacción y activación mental) y considerando los tres ejes de medición propuestos por Warr (2003) se utilizó: para el primer eje (insatisfacción-satisfacción; dimensión horizontal), el factor "satisfacción intrínseca del trabajo" del «Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23» de Meliá y Peiró (1989), que contiene 4 ítems, con un rango de respuesta desde 1 (muy insatisfecho) hasta 7 (muy satisfecho) y presenta un alfa de .89. Para el segundo y tercer ejes (ansioso-contento y deprimido-entusiasta; dimensión vertical de activación mental) se recurrió a la versión validada en español por Lloret y Tomás (1994) de las «Escalas de Bienestar Psicológico», a partir de Warr (1987). Cada escala consta de seis ítems en forma de adjetivos, tres para el eje positivo y tres para el negativo; estos últimos son inversos en cada escala. Los ítems se responden con una escala tipo Likert, que va de 1 (nunca) a 6 (siempre). La fiabilidad de las escalas es de 0.81 y 0.80, respectivamente.

2. *Afectividad.* Se empleó el instrumento «Escalas Panas de Afecto Positivo y Negativo», validado al español por Sandín et al. (1999) a partir de Watson et al. (1988). Contiene una lista de 20 ítems en forma de conceptos que miden estados anímicos positivos: (interés, ánimo) y negativos (tensión, nerviosismo) y que dan lugar a dos escalas. El formato de respuesta es tipo Likert, desde 1 (muy poco o nada) hasta 5 (extremadamente), y los participantes obtienen así dos puntuaciones que podrían calificarse de afectividad negativa ($\alpha = 0.76$) y afectividad positiva ($\alpha = 0.86$). La fiabilidad total del instrumento es de $\alpha = 0.72$.

3. *Personalidad.* Se utilizó el «Cuestionario de Personalidad Big Five», validado al español por Bermúdez (1995), a partir de Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993). Mide cinco grandes factores de personalidad, cada uno compuesto por el promedio de las puntuaciones de dos subescalas. Contiene 132 ítems en forma de afirmaciones, repartidos en 11 subescalas de 12 ítems, incluyendo una escala

de distorsión. El formato de respuesta es tipo de Likert, que va de 1 (completamente falso para mí) a 5 (completamente verdadero para mí). Los índices de fiabilidad alfa para los cinco factores son: energía, 0.75 (con sus respectivas subescalas de dinamismo, 0.68 y dominación, 0.66); afabilidad, 0.73 (cooperación, 0.60 y cordialidad, 0.62); tesón, 0.79 (escrupulosidad, 0.71 y perseverancia, 0.76); estabilidad emocional, 0.87 (control de las emociones, 0.79 y control de los impulsos, 0.78); y apertura mental, 0.76 (apertura a la cultura, 0.67 y apertura a la experiencia, 0.64).

4. *Factores sociodemográficos.* Se valoraron cinco variables como condiciones propias del sujeto (edad, género, tipo de relación personal, número de hijos y antigüedad en la profesión). Cada una constituyó una variable independiente cuyo tratamiento estadístico se hizo a partir del reparto de la muestra en grupos.

Procedimiento

Los participantes del estudio respondieron voluntariamente los instrumentos, los cuales fueron aplicados por dos de los autores del presente artículo; uno en España y otro en México. El tipo de muestreo fue no probabilístico incidental. La cumplimentación de los datos se llevó a cabo en 30 centros educativos del estado de Colima (México), de los cuales 16 fueron públicos y 14 privados: primaria 6 y 5, secundaria 5 y 5, bachillerato 5 y 4, respectivamente. Para la muestra española, la recogida se realizó en diferentes localidades de la provincia de Guipúzcoa (España) en 37 centros educativos, de ellos 22 fueron en centros públicos y 15 privados: primaria 7 y 6, secundaria 9 y 5, secundaria 6 y 4, respectivamente.

Se expuso el proyecto de investigación a los directores y jefes de estudio, quienes, posteriormente, repartieron una batería de cuestionarios a los profesores que desearan participar voluntariamente durante el ciclo escolar 2007-2008. Una semana después, se pasó a recoger la información en los diferentes centros. El índice de rechazos y de mortalidad en la muestra mexicana fue de 29 cuestionarios, mientras que en la muestra española fue de 16. El tratamiento estadístico de los datos se realizó con el SPSS (10.0).

Resultados

Estudio 1

En la Tabla 1, se muestran las frecuencias de las variables sociodemográficas y su formación en grupos. Se exploró mediante análisis de varianza de un factor (anova) los posibles efectos sobre el bienestar laboral (con tres ejes) de la dos muestras. Encontrándose que cuatro factores producen efectos significativos en la activación mental de los

profesores mexicanos y ninguno en los españoles. El género produjo efectos significativos sobre el eje 2: ansioso-cómodo, $F_{(1,99)} = 6.09, p = .02$; el tipo de relación personal (G3= sin pareja) produjo efectos sobre el eje 3: deprimido-entusiasta, $F_{(1,20)} = 5.02, p = .04$; el grupo 4 (3 a 6) del número de hijos produjo efectos sobre el eje 3: deprimido-entusiasta, $F_{(3,18)} = 4.27, p = 0.2$; y los años de experiencia (G1= 1 a 4) produjo efectos significativos sobre el eje 3: deprimido-entusiasta, $F_{(4,19)} = 3.06, p = .04$.

Tabla 1. Frecuencias en porcentajes para variables sociodemográficas

VARIABLES	MEXICANOS	ESPAÑOLES
Edad:		
G1= 22–30 años	28.7%	21.8%
G2= 31–39 años	23.8%	24.8%
G3= 40–47 años	25.7%	26.3%
G4= 48–63 años	21.8%	27.1%
Moda	25	30
Media	38 (DT= 10.17)	40 (DT= 10.03)
Relación personal:		
G1= Con pareja habitual	78.2%	59.1%
G2= Sin pareja habitual	05.0%	18.0%
G3= Sin pareja	16.8%	22.6%
Número de hijos:		
G1= Sin hijos	30.7%	51.1%
G2= 1 hijo	20.8%	15.8%
G3= 2 hijos	26.7%	27.8%
G4= 3 a 6 hijos	21.8%	05.3%
Media	1.5 (DT= 1.29)	1 (DT= 1.0)
Antigüedad en la profesión:		
G1= 0 a 4 años	23.8%	23.3%
G2= 5 a 14 años	25.7%	25.6%
G3= 15 a 23 años	23.8%	24.8%
G4= 24 a 37 años	26.7%	26.3%
Media	14 (DT= 9.38)	15 (DT= 10.28)

En la Tabla 2, pueden verse las puntuaciones medias en las variables que componen el bienestar laboral, la afectividad y la personalidad, así como la comparación entre países. No se encontraron diferencias de medias significativas entre españoles ni entre mexicanos. En casi la totalidad de variables medidas los profesores mexicanos obtuvieron

puntuaciones más altas que sus homólogos españoles, a excepción del afecto negativo y una puntuación igual en afabilidad. Se aplicó un anova para analizar si era significativa la diferencia de medias entre mexicanos y españoles y los resultados muestran que son muy significativas ($p < .01$).

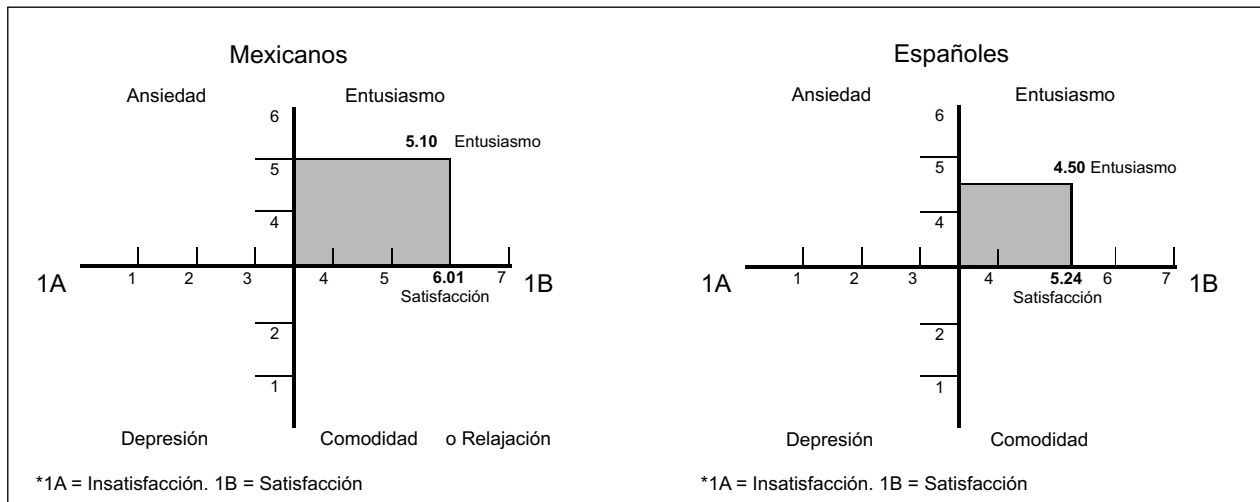
Tabla 2. Medias y comparaciones entre profesores mexicanos y españoles (N= 234)

	Mexicanos ¹				Españoles ²		p
	M	DT	M	DT	F _(2,234)		
Bienestar laboral:							
Eje 1. Insatisfacción–Satisfacción ^a	6.01	.93	5.24	.94	39.13**	.00	
Eje 2. Ansioso–Cómodo ^b	4.51	.84	4.04	.63	23.93**	.00	
Eje 3. Deprimido–Entusiasta	5.10	.68	4.50	.64	47.49**	.00	
Afectividad:							
Afecto positivo ^c	3.95	.49	3.56	.40	43.78**	.00	
Afecto negativo	1.67	.60	1.89	.56	08.64**	.00	
Personalidad:							
Energía ^d	3.37	.34	2.98	.33	78.28**	.00	
Afabilidad	3.56	.40	3.56	.34	00.00	.97n.s.	
Tesón	3.73	.35	3.39	.40	44.57**	.00	
Estabilidad emocional	3.16	.40	3.04	.43	05.07*	.03	
Apertura mental	3.63	.36	3.47	.35	11.44**	.00	

Nota: Rangos de respuesta: ^{a)}1 a 7, ^{b)}1 a 6, ^{c)} y ^{d)}1 a 5. ¹n= 101. ²n= 133. *p < .05. **p < .01.

El comparativo de los niveles de bienestar laboral para los profesores españoles y mexicanos se presenta en la Figura 2. El eje 2: ansioso-comómodo o relajado no está representado puesto que se obtuvieron puntuaciones altas que reflejan una activación mental elevada y ésta sólo refuerza la vivencia de insatisfacción transformándola

en ansiedad (en caso de haberse observado puntuaciones bajas en satisfacción, lo que no ocurrió). En el caso contrario (puntuaciones bajas en el eje 2), indicarían una activación mental baja y la satisfacción laboral alta obtenida para las dos muestras se asociaría con relajación o comodidad.



En la Tabla 3 se muestran las matrices de correlación entre las variables dependientes: bienestar laboral (3 factores) y las variables independientes: afectividad (2 factores) y personalidad (5 factores). Primeramente, se observa

que para las dos muestras las correlaciones entre las variables dependientes (los tres ejes) fueron positivas y muy significativas, con una fuerza de asociación entre moderada a fuerte; indicando que las escalas utilizadas están midiendo constructos

muy próximos. Existe un patrón claro de alguna relación en particular estadísticamente significativa entre el eje 1 (insatisfacción-satisfacción) y el eje 3 (deprimido-entusiasta) del bienestar laboral con los dos factores de la afectividad: afecto positivo y afecto negativo, en dirección positiva para el primero y negativa para el segundo en ambas muestras. El eje 2 (ansioso-cómodo) sólo presenta

una correlación negativa significativa con el afecto negativo en los profesores mexicanos, siendo muy fuerte su grado de relación. Para los españoles las correlaciones de este eje son estadísticamente significativas en ambos factores de la afectividad (positiva y negativa, respectivamente), también con una fuerza de relación muy fuerte con el afecto negativo.

Tabla 3. Correlaciones entre subescalas para profesores mexicanos y españoles

Subescalas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mexicanos (n= 101)										
1. Eje 1. Insatisfacción-Satisfacción	—	.29**	.27**	.35**	-.25*	.19	.29**	.22*	.22*	.13
2. Eje 2. Ansioso-Cómodo		—	.65**	.15	-.60**	.34**	.34**	.06	.32**	.15
3. Eje 3. Deprimido-Entusiasta			—	.41**	-.52**	.41**	.48**		.36**	.30**
4. Afecto positivo				—	-.21*	.43**	.36**		.25*	.40**
5. Afecto negativo					—	-.34**	-.46**	-.21*	-.40**	-.35**
6. Energía						—	.50**		.15	.51**
7. Afabilidad							—		.31**	.59**
8. Tesón								—	.22*	.54**
9. Estabilidad emocional									—	.27**
10. Apertura mental										—
Españoles (n=133)										
1. Eje 1. Insatisfacción-Satisfacción	—	.46**	.61**	.43**	-.34**	.17*	.29**		.17*	.22*
2. Eje 2. Ansioso-Cómodo		—	.65**	.25**	-.58**	.02	.25**	.05		.07
3. Eje 3. Deprimido-Entusiasta			—	.44**	-.41**	.19*	.26**	.13		.21*
4. Afecto positivo				—	-.19*	.31**	.31**			.20*
5. Afecto negativo					—	.00	-.27**	-.08		-.19*
6. Energía						—	.15			-.43**
7. Afabilidad							—	.14		.40**
8. Tesón								—		.23**
9. Estabilidad emocional									—	.17*
10. Apertura mental										—

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Respecto a la relación entre el bienestar laboral y los rasgos de personalidad (véase Tabla 3), se observa que para los profesores mexicanos el eje 1 (insatisfacción-satisfacción) correlacionó positiva y significativamente con tres factores de personalidad (afabilidad, tesón y estabilidad emocional), comparado con sus homólogos españoles, en los que hubo correlación con los cinco factores. El eje 2 (ansioso-cómodo) correlacionó positiva y significativamente con tres factores de personalidad (energía, afabilidad y estabilidad emocional) para los participantes mexicanos, y para los españoles en dos factores (afabilidad y estabilidad emocional). Por último, el eje 3 (deprimido-entusiasta) presentó correlaciones positivas significativas en los cinco factores de personalidad para los mexicanos y en cuatro factores para los españoles, a excepción del factor tesón.

En la Tabla 4 se agrupan los efectos F de las variables independientes sobre el bienestar laboral

de las dos muestras. El «afecto positivo» tuvo efectos significativos sobre los tres ejes del bienestar laboral en la muestra de mexicanos; mientras que en los españoles, en el eje 2 (ansioso-cómodo), no presentó efecto alguno. Por otro lado, el «afecto negativo» tuvo efectos significativos en los ejes 2 y 3 para los mexicanos y en los tres ejes para los españoles. De los cinco factores de personalidad, los de «estabilidad emocional» y «apertura mental» mostraron efectos principales significativos sobre los tres ejes que componen el bienestar laboral de los profesores españoles. Para los mexicanos, se observa que el factor «energía» tuvo efectos significativos sobre los tres ejes del bienestar, la «afabilidad» sobre el eje 1 y 3 (insatisfacción-satisfacción y deprimido-entusiasta), el «tesón» sólo sobre el eje 2 (ansioso-cómodo) y la «estabilidad emocional» sobre el eje 1 y 2.

Tabla 4. Efectos F de las variables independientes sobre el bienestar laboral

Variables independientes	Eje 1 Insatisfacción-Satisfacción		Eje 2 Ansioso-Cómodo		Eje 3 Deprimido-Entusiasta	
	$F(14,86)$	p	$F(20,80)$	p	$F(17,83)$	p
Mexicanos ($n=101$)						
Afecto positivo	4.16**	.00	2.44**	.00	2.17**	.01
Afecto negativo	1.54	.11 <i>n.s.</i>	4.60**	.00	3.42**	.00
Energía	2.02*	.03	1.98*	.02	1.98*	.02
Afabilidad	1.85*	.04	1.37	.17 <i>n.s.</i>	2.23**	.01
Tesón	1.76	.06 <i>n.s.</i>	2.02*	.02	1.35	.18 <i>n.s.</i>
Estabilidad emocional	2.09*	.02	1.70*	.04	1.62	.08 <i>n.s.</i>
Apertura mental	0.85	.61 <i>n.s.</i>	1.36	.17 <i>n.s.</i>	1.42	.15 <i>n.s.</i>
Españoles ($n=133$)						
Afecto positivo	3.68**	.00	1.56	.08 <i>n.s.</i>	2.71**	.00
Afecto negativo	2.12**	.01	4.03**	.00	1.91*	.02
Energía	1.35	.17 <i>n.s.</i>	1.06	.40 <i>n.s.</i>	0.93	.55 <i>n.s.</i>
Afabilidad	1.29	.21 <i>n.s.</i>	1.39	.15 <i>n.s.</i>	1.58	.08 <i>n.s.</i>
Tesón	1.52	.10 <i>n.s.</i>	0.61	.89 <i>n.s.</i>	1.04	.42 <i>n.s.</i>
Estabilidad emocional	1.97*	.02	1.86*	.03	1.92*	.02
Apertura mental	2.44**	.00	1.98*	.02	1.72*	.04

Nota: $F(18,114)$ en los tres ejes para muestra de españoles. * $p < .05$. ** $p < .01$.

Estudio 2

En la Tabla 5 se presenta el resumen de las ecuaciones de regresión de la satisfacción laboral para los mexicanos y españoles. Se tomaron como variables predictoras las cinco variables sociodemográficas, los dos factores de la afectividad y los cinco factores de personalidad, y como variable criterio únicamente el factor «satisfacción intrínseca del trabajo», (utilizado como eje 1 en el modelo axial de medición del bienestar laboral que mide la dimensión horizontal del marco de referencia bidimensional). No se consideraron los ejes 2 y 3 puesto que miden el nivel de activación mental de la satisfacción laboral. Calculadas las ecuaciones de regresión de las variables sociodemográficas sobre la satisfacción laboral se advirtió en las

dos muestras que ninguna variable la pronosticó. Se puede observar que el conjunto de los dos factores que componen la afectividad (modelo 2: afecto positivo y afecto negativo) predicen mejor la satisfacción laboral de los profesores tanto españoles como mexicanos (varianza explicada de 24.9% y 29.7%, respectivamente). Del conjunto de cinco factores de personalidad, las ecuaciones de regresión arrojaron un único factor (modelo 1: afabilidad) como predictor de la satisfacción laboral de los mexicanos (15.2% de la varianza explicada, $p < 0.01$). En cambio, para los profesores españoles se aprecian dos modelos predictivos, siendo el modelo 2 (factores afabilidad y apertura mental) el que mejor explica la varianza (12.6%, $p < 0.01$ y $p < 0.05$, respectivamente).

Tabla 5. Resumen de los modelos de regresión de la satisfacción laboral para profesores mexicanos y españoles

Modelo	Variables Predictoras	B	Error Típ.	Beta	R	R ²
Mexicanos (n= 99)						
Afectividad:						
1	Afecto positivo	0.70	0.14	0.46**	.46	21.3%
2	Afecto positivo	0.64	0.14	0.42**	.50	24.9%
	Afecto negativo	-0.25	0.11	-0.20*		
Personalidad:						
1	Afabilidad	0.73	0.18	0.39**	.39	15.2%
Españoles (n= 130)						
Afectividad:						
1	Afecto positivo	1.01	0.16	0.48**	.48	23.1%
2	Afecto positivo	0.90	0.16	0.43**	.55	29.7%
	Afecto negativo	-0.39	0.12	-0.26**		
Personalidad:						
1	Afabilidad	0.78	0.21	0.31**	.31	9.5%
2	Afabilidad	0.68	0.22	0.27**	.36	12.6%
	Apertura mental	0.43	0.20	0.18*		

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Discusión

Desde la psicología del bienestar son escasos los estudios de factores internos o disposiciones personales del sujeto en relación con sus efectos sobre la satisfacción laboral en la organización

educativa hispana y latinoamericana. La mayoría de investigaciones interculturales en ámbito educativo se han realizado a un nivel organizacional (contexto laboral) y a un nivel social (contexto socioeconómico y político), desde un enfoque de la psicología tradicional de búsqueda del malestar del

trabajador y con un énfasis puesto en los factores externos al sujeto (Esteve, 1987; Fierro, 1991; Grasso, 1993; Kornblit y Mendes, 1993; Laca y Mejía, 2005; Moreno, Garrosa y González, 2000; Moriana y Herruzo, 2004).

Los resultados obtenidos en este estudio intercultural entre España y México van en la dirección señalada por investigadores anglosajones sobre el tópico de la satisfacción laboral (Arvey et al., 1991; House et al., 1996; Judge et al., 2002; Spector, 1997; Staw et al., 1986) y apoyan sus hallazgos sobre el papel relevante que tienen algunos factores individuales en la percepción de la satisfacción laboral. Al igual que otros investigadores en contexto hispano (Martínez, Cifre, Llorens y Salanova, 2002; Mejía et al., 2009), la utilización del modelo axial de Warr (2003) para la medición del bienestar laboral ha permitido un análisis más detallado sobre la activación de estados emocionales que refuerzan la vivencia del nivel de satisfacción laboral de los profesores.

Sobre el papel que desempeñan las variables sociodemográficas de edad, género, tipo de relación personal, número de hijos y antigüedad en la profesión, se encontraron efectos de cuatro de ellas (a excepción de la edad) sobre la activación de estados emocionales entusiastas para la muestra de mexicanos. Se puede concluir que sólo tienen una influencia indirecta sobre el bienestar laboral, actuando a través de la activación mental, al medirlo con un marco de referencia bidimensional (nivel de satisfacción y activación), y servirían para analizar diferencias entre países en estudios interculturales.

Las comparaciones de resultados entre profesores mexicanos y españoles muestran diferencias estadísticamente significativas en la percepción del bienestar laboral (nivel de satisfacción y activación mental), la afectividad y los factores de personalidad. En cuanto al bienestar laboral, ambos grupos de profesores reportan niveles altos de satisfacción y activación mental, pero son los mexicanos quienes están «muy satisfechos» con las características propias de la profesión docente, tales como la oportunidad de autonomía, oportunidad de uso de habilidades, demandas laborales, y variedad del contenido del trabajo (satisfacción intrínseca del trabajo, eje 1 de medición) ($M=6.01$, $DT=.93$, muy alta vs $M=5.24$, $DT=.94$, alta). Adicionalmente, tienen una activación «más entusiasta» que los españoles en el desarrollo de su labor ($M= 5.10$, $DT=.68$ vs $M= 4.50$, $DT= .64$, en el eje 3 deprimido-entusiasta).

El hallazgo anterior informa de la calidad de vida laboral percibida por los profesores españoles y mexicanos, entendiendo dicha calidad laboral como aquel conjunto de actividades que han de ser desempeñadas en un puesto (Lawn y Ozga, 1988). Dichos resultados van en dirección opuesta a lo encontrado durante esta década por algunos investigadores hispanos y latinoamericanos (Caramés, 2003; Laca y Mejía, 2005; Moreno et al., 2000; Moriana y Herruzo, 2004), quienes reportan que la intensificación o sobrecarga crónica de trabajo y demandas laborales (característica de la práctica docente actual, acompañada por sucesivas reformas a la enseñanza tanto en España como en México) tienen efectos negativos en los niveles de satisfacción laboral para docentes.

En la medición de la afectividad se observa que ambos grupos reportan que su trabajo les ha hecho sentir más emocionalidad positiva que negativa. Sin embargo, se encuentra que los profesores mexicanos obtuvieron puntuaciones significativamente más altas en el afecto positivo y más bajas en afecto negativo que sus homólogos españoles ($M= 3.95$ y 1.67 vs $M= 3.56$ y 1.89 , respectivamente). Por otro lado, resulta llamativo que en cuatro rasgos de personalidad (energía, tesón, estabilidad emocional y apertura mental) los mexicanos puntuaron más alto que los españoles, siendo significativa la diferencia de medias. Asimismo, se observó en ambos grupos una puntuación igualmente moderada en el factor «afabilidad». Tantas diferencias significativas entre las puntuaciones medias de profesores españoles y mexicanos en los constructos aquí medidos apuntarían a corroborar nuestro supuesto de que la española y la mexicana son dos culturas laborales diferentes.

Al analizar la relación de la afectividad positiva y negativa con el bienestar laboral (nivel de satisfacción y activación mental de estados emocionales), se aporta evidencia de que el «afecto positivo» se relaciona con intensidad moderada y con una percepción alta de satisfacción laboral (al igual que con un estado emocional entusiasta y menor tendencia de estados depresivos). Por su parte, el «afecto negativo» se relaciona moderadamente con una percepción de satisfacción laboral baja (así como con actitudes cómodas ante la profesión y estados ansiosos). Estos resultados son consistentes entre los dos países estudiados y se suman a lo encontrado por otros investigadores del tópico de la afectividad (Connolly y Viswesvaran, 2000; Sandín et al., 1999), a excepción de la relación

entre el afecto positivo y los estados emocionales ansioso-cómodo (eje 2 de medición del bienestar laboral), donde no se encontró tal relación para la muestra de mexicanos. En contexto de habla española los resultados aquí encontrados indican que tan sólo la afectividad positiva es consistente en su efecto significativo sobre la satisfacción laboral; es decir, aparece en ambos países estudiados, en comparación con países anglosajones, donde ambos afectos (positivo y negativo) aparecen de forma consistente (Forgas, 1995).

Cabe resaltar que los factores de personalidad «afabilidad», «tesón» y «estabilidad emocional» mantienen su relación significativa con la satisfacción laboral a través de las culturas organizacionales educativas de España y México, comparados con los factores «neuroticismo» y «extraversión» que la literatura sobre el tópico había encontrado en ámbito anglosajón (Judge et al., 2002). Se aclara que el factor denominado «estabilidad emocional» (en la versión validada al español del Cuestionario Big Five, utilizado en este estudio) se refiere al factor que en la literatura sobre la personalidad en el mundo académico anglosajón designan «extraversión», pero que los autores de dicho cuestionario renombraron libremente argumentando que el nombre se apega más a lo que mide y al contexto de habla hispana, ocurriéndole lo mismo al factor «neuroticismo», etiquetándolo como «energía» y cambiando su sentido de negativo a positivo.

En la búsqueda de los factores personales que afectan la satisfacción laboral de profesores, se halló que la «afectividad» (positiva y negativa) tiene un fuerte grado de predicción de la satisfacción laboral docente (R entre .50 y .55, con un 24.9 a 29.7% de la varianza explicada) y se muestra consistente a través de ambas culturas. Es decir, el tener un estado de ánimo positivo (actitud optimista) incrementa la valoración de la satisfacción laboral. Por el contrario, un estado de ánimo negativo (actitud pesimista) predice una percepción baja del nivel de satisfacción laboral.

Junto con la afectividad, también se encontró al factor de personalidad «afabilidad» con una intensidad moderada de predicción de la satisfacción laboral docente consistente a través de ambas culturas (R entre .31 y .39, con un 9.5 a 15.2% de la varianza explicada). Lo que significa que aquellos profesores que sean afables, cordiales, cooperadores, empáticos, con capacidad para comprender y hacerse eco de los problemas y

necesidades de sus alumnos obtendrán niveles de satisfacción laboral más altos puesto que este rasgo de personalidad tiene una influencia en la valoración de su satisfacción. Por último, se encuentra que los profesores españoles se diferencian de los mexicanos en que tienen la presencia de dos rasgos de personalidad (afabilidad y apertura mental) que pronostican un incremento de la valoración de su satisfacción laboral (con 12.6% de la varianza), siendo la «apertura mental» mediada por la cultura.

Implicaciones y limitaciones

La principal contribución de esta pesquisa fue mostrar cuáles son algunos factores personales y afectivos presentes en el bienestar laboral de profesores mexicanos y españoles. Lo cual puede tener implicaciones prácticas en cuanto a la inclusión e impartición de cursos formativos que potencien la actitud positiva y el valor de la afabilidad: cordialidad, cooperación, escucha activa y empatía; que impactarían en resultados favorables en el lugar de trabajo (Garrosa, Moreno, Boada y Blanco, 2010).

Como recuerda Sánchez (2009), la generalización de resultados requiere cierta cautela, debido a las limitaciones metodológicas. Posiblemente la principal limitación de nuestro estudio fue no utilizar muestras de profesores laborando en la educación superior. El medio universitario contiene otras variables como una mayor competitividad, lo que quizá podría disminuir la satisfacción laboral. Las futuras investigaciones deberían enfocarse a comparar el grado de satisfacción laboral entre profesores no universitarios y universitarios, a través de estudios longitudinales y utilizando otras variables personales en ámbito educativo. En términos estadísticos, estudios posteriores deberán enfocarse a efectuar diferentes análisis de senderos y estructurales, localizar las relaciones curvilíneas y las variables mediadoras. Igualmente, existe la necesidad de diversificar los estudios en más países de Iberoamérica y no únicamente en la cultura española y mexicana.

Referencias

- Almagor, M. y Ben-Porath, Y. S. (1989). The two-factor model of self-reported mood: A cross-cultural replication. *Journal of Personality Assessment*, 53, 10-21.
- Arvey, R. D., Carter, G. W. y Buerkely, D. R. (1991). Job satisfaction: Dispositional and situational influences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 359-383.
- Bedeian, A. G., Ferris, G. R. y Kacmar, K. M. (1992). Age, tenure, and job satisfaction: A tale of two perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 33-48.
- Bermúdez, J. (1995). *Manual BFQ: Cuestionario Big Five*. Madrid: TEA.
- Bond, M. H. (2005). A cultural-psychological model for explaining differences in social behaviour: Positioning the belief construct. En R. M. Sorrentino, D. Cohen, J. M. Olson y M. P. Zanna (Eds.), *Cultural and social behavior: The Ontario symposium* (Vol. 10) (pp. 31-48). Mahwah, Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bravo, M. J., Peiró, J. M. y Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo: Vol. I. La actividad laboral en su contexto* (pp. 344-393). Madrid: Síntesis.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C. y Borgogni, L. (1993). *BFQ: Big Five Questionnaire*. Milán: OS-Organizzazioni Speciali.
- Caprara, G. V. y Perugini, M. (1990, junio). *Personality described by adjectives: Could the Big Five be extended to the Italian context?* Ponencia presentada en la Fifth European Conference on Personality, Ariccia, Italia.
- Caprara, G. V. y Perugini, M. (1991). L'approccio Psico-lessicale e l'emergenza dei Big Five nello studio della Personalità. *Giornale Italiano di Psicología*, 18, 721-747.
- Caramés, B. R. (2003). Precarización y burnout del puesto de trabajo del personal docente e investigador de la universidad. *Revista Praxis*, 2, 13-21.
- Connolly, J. J. y Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
- Costa, P. T. y McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor (NEO-FFI) Inventory professional manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- DeNeve, K. M. y Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. y Eunkook, M. S. (2003). National differences in subjective well-being. En D. Kahneman, E. Diener y N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 434-450). Nueva York: Russell Sage Foundation.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Esteve, J. M. (1987). *El malestar docente*. Barcelona: Laia.
- Fierro, A. (1991). El ciclo del malestar docente. *Revista de Educación*, 294, 235-47.
- Forgas, J. P. (1994). Sad and guilty? Affective influences on the explanation of conflict episodes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 56-68.
- Forgas, J. P. (1995). Mood and judgment: The Affect Infusion Model (AIM). *Psychological Bulletin*, 117, 39-66.
- Garrosa, E., Moreno, B., Boada, M. y Blanco, L. M. (2010). Emociones positivas y bienestar laboral. *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 74, 22-27.
- Geertz, C. (1975). *The interpretation of cultures*. London: Hutchinson.
- Giménez, G. (2007). *Estudios sobre la cultura y las identidades sociales*. México, D.F.: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes/Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.
- Grasso, L. (1993). *La insatisfacción profesional de maestras*. Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.
- Guerrero, B. y Vicente, F. (1999). Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: satisfacciones e insatisfacciones de la profesión docente universitaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2(1), 579-586.
- Hofstede, G. (1999). *Culturas y organizaciones: el software mental*. Madrid: Alianza Editorial.
- House, R. J., Shane, S. A. y Herold, D. M. (1996). Rumors of the death of dispositional research are

- vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21, 203-224.
- John, O. P. (1990). The Big Five factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. En L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 66-100). Nueva York: Guilford.
- John, O. P., Angleitner, A. y Ostendorf, F. (1988). The lexical approach to personality: A historical review of trait taxonomic research. *European Journal of Personality*, 2, 171-203.
- Judge, T. A., Heller, D. y Mount, M. K. (2002). Five factor model of personality and job satisfaction. A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Judge, T. A. y Watanabe, S. (1993). Another look at the job-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.
- Kornblit, A. L. y Mendes, A. M. (1993). *El profesor acosado: del agobio al estrés*. Buenos Aires: Humánitas.
- Laca, F. y Mayoral, E. (2009). Comunicación en el conflicto, toma de decisiones e individualismo en estudiantes universitarios españoles y mexicanos. *Memorias del XI Congreso Nacional de Psicología Social, Tarragona, España*, 1, 171-177.
- Laca, F. y Mejía, J. C. (2005). Burnout, bienestar subjetivo y patrones de decisión en maestros mexicanos. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 21(2), 117-132.
- Laca, F., Mejía, J. C. y Gondra, J. M. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y Salud*, 16(1), 87-93.
- Laca, F., Verdugo, J. y Guzmán, J. (2005). Satisfacción con la vida de algunos colectivos mexicanos: una discusión sobre la psicología del bienestar subjetivo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 325-336.
- Lawn, M. y Ozga, J. (1988). ¿Trabajador de la enseñanza? Nueva valoración de los profesores. *Revista de Educación*, 285, 191-217.
- Lloret, S. S. y Tomás, I. (1994). La medición del bienestar psicológico. En V.G. Romá (Dir.), *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental* (pp. 43-60). Valencia: NAU Llibres.
- Lussier, R. N. y Achua, C. F. (2005). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (2ª ed.). México, D.F.: Thomson Learning.
- Magnus, K., Diener, E., Fujita, F. y Pavot, W. (1993). Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1046-1053.
- Martínez, J. M. (2004). *Estrés laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Prentice-Hall/Financial Times.
- Martínez, I. M., Cifre, E., Llorens, S. y Salanova, M. (2002). Efectos de la tecnología asistida por ordenador en el bienestar psicológico afectivo. *Psicothema*, 14(1), 118-123.
- Matthews, G., Jones, D.M. y Chamberlain, A.G. (1990). Refining the measurement of mood: The Uwist Mood Adjective Checklist. *British Journal of Psychology*, 81, 17-42.
- Mayoral, E., Laca, F. y Mejía, J. C. (2010). Daily spiritual experience in Basques and Mexicans: A quantitative study. *Journal of Transpersonal Research*, 2, 10-25.
- Mayoral, E. y Revilla, A. L. (2009). La felicidad en la psicología: un estudio empírico desde la psicología del bienestar. *Eclecta. Revista de Psicología General*, 7(14), 13-20.
- Mejía, J. C., Laca, F. y Gondra, J. M. (2009). Factores de personalidad, afectivos y sociodemográficos en la predicción del bienestar laboral de docentes. *Psicología y Salud*, 19(1), 121-132.
- Meliá, J. L. y Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Morales, J. F., Gaviria, E., Moya, M. C. y Cuadrado, I. (2007). *Psicología Social* (3ª ed.). Madrid: McGraw Hill.
- Moreno, B., Garrosa, E. y González, J. L. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(1), 331-349.
- Moriana, J. A. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Organ, D. W. y Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135, 339-350.
- Remington, N. A., Fabrigar, L. R. y Visser, P. S. (2000). Reexamining the circumflex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 286-300.

- Russell, J. A. y Carroll, J. M. (1999a). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 125, 3-30.
- Russell, J. A. y Carroll, J. M. (1999b). The phoenix of bipolarity: Reply to Watson and Tellegen (1999). *Psychological Bulletin*, 125, 611-617.
- Sáenz, O. y Lorenzo, M. (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Granada, España: Universidad de Granada.
- Sánchez, J. C. (2009). Aprendizaje social e intenciones emprendedoras: un estudio comparativo entre México, España y Portugal. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(1), 109-119.
- Sandín, B., Chorot, P., Lostao, L., Joiner, T. E., Santed, M. A. y Valiente, R. M. (1999). Escalas Panas de afecto positivo y negativo: validación factorial y convergencia transcultural. *Psicothema*, 11(1), 37-61.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Staw, B. M., Bell, N. E. y Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-77.
- Thayer, R. E. (1989). *The biopsychology of mood and arousal*. Nueva York: Oxford University Press.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, Colorado: Westview Press.
- Veenhoven, R. (2004). *Distributional findings in nations. World database of happiness*. Recuperado el 5 de septiembre, 2004, de <http://www.eur.nl/fsw/research/happiness.html>
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Warr, P. B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Warr, P. B. (2002). *Psychology at work* (5ta ed.). Londres: Penguin Books.
- Warr, P. B. (2003). Well-being and the workplace. En D. Kahneman, E. Diener y N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 392-412). Nueva York: Russell Sage Foundation.
- Watson, D., Clark, L. A. y Tellegen, A. (1984). Cross-cultural convergence in the structure of mood: A Japanese replication and a comparison with U.S. findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 127-144.
- Watson, D., Clark, L. A. y Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The Panas scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Watson, D. y Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of the mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219-235.
- Watson, D. y Tellegen, A. (1999). Issues in the dimensional structure of affect: Effects of descriptors, measurement error, and response formats: Comment on Russell and Carroll (1999). *Psychological Bulletin*, 125, 601-610.
- Watson, D. y Walker, L. M. (1996). The long-term stability and predictive validity of trait measures of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 567-577.
- White, A. T. y Spector, P. E. (1987). An investigation of age-related factors in the age-job satisfaction relationship. *Psychology and Aging*, 2, 261-265.