

Riesgos psicosociales y sus consecuencias en el sector docente no universitario en la provincia de Valencia

Psychosocial risks and their consequences in the non-university teaching sector in the province of Valencia

Fecha de recepción: 31-10-2022

Fecha de aceptación: 11-01-2024

Juana Sánchez-Piernas¹

José Luis Llorca-Rubio¹

Marta Llorca-Pellicer¹

Pedro Gil-LaOrden¹

¹ Universidad de Valencia

resumen/abstract:

El objetivo fue identificar los riesgos psicosociales más prevalentes en una muestra de docentes no universitarios, y analizar cuáles son los predictores más importantes para cada una de las consecuencias. La muestra estuvo compuesta por 7 653 trabajadores docentes no universitarios, con una media de edad de 45 años, de los cuales, el 72.60% eran mujeres, utilizando las escalas que forman parte de la batería UNIPSCO (Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional) y realizando un análisis descriptivo, de correlaciones, y regresión lineal.

Los riesgos más prevalentes para riesgo alto fueron para Trabajo emocional (35.46%) para las variables de demanda, y disponibilidad de Recursos limitados (40.68%) para las variables de recursos, y para las consecuencias en Problemas de salud (38.02%). Satisfacción laboral se asoció positivamente con disponibilidad de Recursos, SQT con Carga de Trabajo, y problemas de Salud con Carga de trabajo. Los predictores más importantes de problemas de Salud fueron Conflicto de rol y Carga de trabajo; para Satisfacción laboral, los predictores más importantes fueron Conflicto de rol y Ambigüedad de rol y para SQT los predictores más importantes fueron Conflicto de rol y Carga de trabajo

Como conclusiones más importantes se obtuvieron que las disfunciones de Rol, y la Carga de trabajo son los predictores más importantes de las consecuencias obtenidas en la muestra analizada.

The objective was to identify the most prevalent psychosocial risks in a sample of non-university teachers, and to analyze which are the most important predictors for each of the consequences. The sample consisted of 7 653 non-university teaching workers, with an average age of 45 years, of which 72.60 % were women using the scales that are part of the UNIPSCO battery (Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional), and performing a descriptive analysis, correlations, and linear regression.

The most prevalent risks for high risk were for Emotional work (35.46%) for the demand variables, and lack of resources (40.68%) for the resource variables, and for the consequences in Health problems (38.02%). Job satisfaction was positively associated with resource availability, burnout with workload, and health problems with workload. The most important predictors of health problems were Role conflict and Workload; for Job Satisfaction, the most important predictors were Role Conflict and Role Ambiguity and for Burnout the most important predictors were Role Conflict and Workload. As the most important conclusions was found that Role dysfunctions and Workload are the most important predictors of the consequences obtained in the analyzed sample.

palabras clave/keywords:

Riesgos psicosociales, docentes, disfunción de rol, Carga de trabajo, batería UNIPSCO.

Psychosocial risks, teachers, role dysfunction, workload, UNIPSCO battery.

Correspondencia: jmspiernas@gmail.com

Introducción:

Entre los principales riesgos psicosociales del colectivo docente destacan las altas exigencias psicológicas y burocráticas (Alvarado y Bretones, 2018; Bañuelos, 2019), Disfunciones de rol (Alvarado y Bretones, 2018; Iannucci y Richards, 2022; Schaufeli, 2005), bajo Apoyo Social en el Trabajo (García et al., 2016), falta de Justicia organizacional (Alvarado y Bretones, 2018; Prado-Gascó et al., 2020), elevada Carga de Trabajo (Samaden et al., 2021), baja Retroinformación (Gil-Monte, 2012; Ha y Murray 2023), y Trabajo emocional (Truta, 2014), afectando estos riesgos a su salud mental, Satisfacción laboral, y compromiso e implicación con el trabajo (Guerrero-Barona et al., 2018). En relación con esta última afirmación, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, estimó que un 33.9% del personal docente prolongaba su jornada laboral debido a la elevada carga de trabajo sin recibir ninguna compensación (INSHT, 2017).

La percepción de baja Justicia organizacional parece ser el riesgo psicosocial más importante, junto a elevada Carga de Trabajo, y disponibilidad de Recursos limitados (Prado-Gascó et al., 2020; Schaufeli, 2005). Estos riesgos serían debidos a la creciente presión de tiempo (Scott et al., 2001), reuniones frecuentes que interfieren en el tiempo de preparación de las clases, llevarse trabajo a casa (Richards, 2012), realizar tareas administrativas, estar sujeto a constantes reformas y cambios que exigen reorganización del trabajo y de tareas laborales (Travers y Cooper, 1996)

Existen otros riesgos psicosociales en este sector como, ratio excesiva profesor-alumno, falta de motivación de los estudiantes, conductas disruptivas de los alumnos, padres poco comprensivos o colaboradores, o expectativas laborales no cumplidas, autoestima, o introversión (Schaufeli, 2005).

Estos riesgos serán capaces de provocar estrés en el personal docente. La prevalencia del estrés en el sector docente es mayor que en otros sectores ya que las exigencias emocionales y las condiciones estresantes son mayores que en otros sectores. No obstante, las prevalencias de estrés laboral encontradas en este personal son muy variables. Por ejemplo, en el Reino Unido, osciló entre el 19 y 29%, el 30% en EEUU, el 45% en Australia, entre el 10-22% en Noruega, y en Nigeria se situó entre el 14.8% y el 32.9% (Olagunju et al., 2020).

En España, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo puso de manifiesto que el 24% del personal docente manifestaba que siempre o casi siempre se encontraban estresados (INSHT, 2017). Las causas del estrés fueron diversas en este colectivo, por ejemplo, el 79.4% fue debida a la relación con los padres de los alumnos, el 56.55% por la relación con los propios alumnos, el 31.4% en la relación con los compañeros o el equipo directivo, y por último el 23.5% con la adaptación a las nuevas tecnologías (Arcos, 2017), suponiendo esto un alto requerimiento en trabajo emocional (Truta, 2014).

Entre las consecuencias generadas por los riesgos psicosociales se encuentran: baja Satisfacción laboral (Akin et al., 2014), Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) (Alvarado y Bretones, 2018; Bedoya et al., 2018; Gil-Monte et al., 2016; Guerrero-Barona et al., 2018), o problemas de Salud (Moriana y Herruzo, 2004), (problemas para dormir (18%)

(Törnroos et al., 2017), sensación de cansancio (40%), cefaleas (45%), o tensión e irritabilidad (67%)) (INSHT, 2017).

En relación con la Satisfacción laboral, se encontraron prevalencias de baja Satisfacción laboral en un 21% de personal docente (Wang et al., 2022), asociándose positivamente con Conflicto de rol y Ambigüedad de rol (Orgambidez-Ramos et al., 2017), y negativamente con Autonomía (Baluyos, et al., 2019; Johari et al., 2018), disponibilidad de Recursos (Han et al., 2020), y Apoyo Social en el Trabajo (Edinger y Edinger, 2018).

Las prevalencias del SQT en el sector educativo a nivel internacional oscilan entre el 11 y el 35.5% (Villaverde et al., 2019), el 21.4% en Uruguay (Ratto et al., 2015), y 35.5% en México (Unda, 2010), en una muestra de Portugal y España osciló entre el 11% y el 15% (Figueiredo-Ferraz et al., 2009; Longas et al., 2012).

Como desencadenantes del SQT en el sector docente se han relacionado elevada Carga de Trabajo (Al-Asadi et al., 2018; Capone y Petrillo, 2020), Conflicto de rol (Xu, 2019), baja Autonomía (Huei-Ling y Wen-hwei, 2018), disponibilidad de Recursos limitados (Han et al, 2020; Madigan, et al., 2021), Ambigüedad de rol (Mababu, 2016), falta de Justicia organizacional (Shahid, et al., 2018), y bajo Apoyo social en el trabajo (Fiorilli, et al., 2019). Además, los procesos de SQT pueden deteriorar y mermar la calidad del servicio ofrecido por las instituciones educativas, y conducen a alteraciones en la salud por los menores niveles de motivación por el trabajo, absentismo, depresión, e insomnio (Mercado-Salgado y Gil-Monte, 2010).

Por último, para Problemas de Salud, aproximadamente un 33% del personal docente se ve afectado por una o varias afecciones psicológicas (Desgaste psíquico, Depresión, Ansiedad, etc.) (García et al., 2016; Tacca y Tacca, 2019), asociándose positivamente la Carga de Trabajo con sintomatología psicósomática (Guerrero-Barona et al., 2018), falta de Justicia organizacional, estando está asociada a síntomas depresivos (Cachón-Alonso y Elovainio, 2022), Autonomía y disposición de Recursos asociados a problemas cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos (Solis-Soto et al., 2019), y Apoyo social del trabajo con sintomatología psicológicas (Minghui et al., 2018).

Todo esto justifica la necesidad de este estudio dada la elevada prevalencia y las importantes consecuencias que pueden ocasionar a los trabajadores de este sector ocupacional.

Objetivos e Hipótesis

El objetivo principal es identificar los riesgos psicosociales existentes en una muestra de docentes no universitarios, y analizar cuáles son los predictores más importantes para cada una de las consecuencias analizadas.

Objetivo específico 1. Realizar un estudio de prevalencia sobre factores y riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la muestra del estudio.

Objetivo específico 2. Analizar la relación entre los factores psicosociales en el trabajo de demanda y de recursos y sus consecuencias en la muestra del estudio.

Con base en los resultados previos se hipotetiza:

H1. Los factores de demanda psicosocial se relacionarán de manera positiva y significativa con las consecuencias de los riesgos psicosociales en el trabajo (baja Satisfacción laboral, problemas de Salud y SQT).

H2. Los factores de recursos psicosociales se relacionarán de manera negativa y significativa con las consecuencias de los riesgos psicosociales en el trabajo (baja Satisfacción laboral, problemas de Salud y SQT).

Material y metodología

Participantes

La muestra del estudio fue obtenida entre los años 2015 y 2018. Estuvo formada por 7 653 docentes que realizaban su trabajo en centros docentes públicos no universitarios de la provincia de Valencia (España), de los cuales, 5 558 son mujeres (72.60%). La media de edad de los participantes fue de 45 años (DT = 9.01) (min. = 22 años; máx. = 70 años).

Procedimiento

Se realizó una selección de centros de trabajo aleatoria, formando parte de la evaluación de riesgos psicosociales que realizaba la Generalitat Valenciana de manera periódica. Se tuvo una entrevista inicial con la dirección del centro de trabajo y los representantes de los trabajadores para explicar el procedimiento que se iba a seguir. En el momento de recoger los datos, el personal investigador explicó a los trabajadores el objetivo del estudio garantizándoles la confidencialidad de las respuestas. Posteriormente, se entregaron y recogieron los cuestionarios en el mismo día por parte del personal investigador. Se pidió la participación de todos los trabajadores de los centros seleccionados, siendo su participación voluntaria.

En la recogida de los datos para la realización de este trabajo se siguieron los principios éticos que el INVASSAT dispone en su página web, por Delegación de Protección de Datos GVA de la Consellería de Participación, Transparencia, Cooperación y Calidad Democrática, que ejerce las funciones de información, asesoramiento y supervisión que prevé el Reglamento General de Protección de Datos relacionados con los tratamientos de datos personales, siguiendo además los establecidos en la Declaración de Helsinki (World Medical Association, 2013). Los cuestionarios se respondieron de manera anónima, cuidando la confidencialidad de los datos y la no discriminación de los participantes.

Instrumento

Se utilizaron las escalas que forman parte de la batería UNIPSICO, y que con mayor frecuencia se relacionan con riesgos psicosociales en este sector. Las escalas se clasificaron en escalas de demandas, de recursos, y de consecuencias, siendo utilizadas las escalas en castellano y en valenciano/catalán según fueran demandadas por las personas evaluadas. Estas escalas fueron validadas en castellano (Gil-Monte, 2016a; Gil-Monte, 2016b), y en valenciano/catalán (Llorca-Rubio et al., 2021a; Llorca-Rubio et al., 2021b; Llorca-Rubio et al., 2022). Se incluyeron 5 escalas de demandas que incluyeron 33 ítems, que se evaluaron como altas puntuaciones directas indican situación de riesgo psicosocial:

1. Conflicto de rol. Se produce cuando no se puede satisfacer simultáneamente las expectativas de rol contradictorias en las que está envuelta una persona (5 ítems), p. e. “*Recibo demandas incompatibles de dos o más personas*” ($\alpha = .77$).
2. Ambigüedad de rol. Se mide con Claridad de rol por lo que se valora de forma inversa. Evalúa la incertidumbre que el trabajador que desempeña un rol tiene respecto al mismo (5 ítems), p. e. “*Conozco cuáles son mis responsabilidades en el trabajo*” ($\alpha = .74$).
3. Carga de Trabajo. Evalúa carga de trabajo cuantitativa (número de actividades/tiempo) y cualitativa (dificultad de la tarea, y volumen información a procesar/tiempo) (6 ítems), p. e. “*Cuando está trabajando, ¿se encuentra con situaciones especialmente duras?*” ($\alpha = .73$).
4. Justicia organizacional. Ausencia de reciprocidad en los intercambios sociales, o percepción de baja justicia organizacional (5 ítems), p. e. “*Me dejo la piel en el trabajo comparado con lo que recibo a cambio*” ($\alpha = .79$).
5. Trabajo emocional. Se utilizó una reducción al castellano (Llorca-Pellicer et al. 2023) del cuestionario Frankfurt Emotion Work Scales (FEWS) (Zapf et al., 1999). Este cuestionario define el trabajo emocional como el esfuerzo, planificación y control necesario para expresar las emociones organizacionalmente deseables durante las transacciones interpersonales (Morris y Feldman, 1996; Ortiz et al., 2012) (12 ítems), p. e. “*¿Tiene que expresar emociones agradables hacia los alumnos/as y familiares (p.e., amabilidad)?*” ($\alpha = .80$).

También se incluyeron 4 escalas de recurso que incluyeron 26 ítems, que se evaluaron como bajas puntuaciones directas que indican situación de riesgo psicosocial:

1. Autonomía. Se define como la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso (5 ítems), p. e. “*Considero que mi trabajo me proporciona suficiente autonomía*” ($\alpha = .80$).
2. Apoyo Social en el Trabajo. Se define como la disponibilidad de ayuda proveniente de otras personas. Evalúa el apoyo social ofrecido por su jefe de estudios, la dirección del centro, y por los compañeros (6 ítems), p. e. “*¿Con qué frecuencia le ayudan sus compañeros/as cuando surgen problemas en el trabajo?*” ($\alpha = .87$).
3. Retroinformación. Grado en que la organización, el equipo directivo y los compañeros ofrecen al trabajador información clara sobre la efectividad del desempeño y el nivel de ejecución (8 ítems), p. e. “*La organización me facilita datos favorables sobre la realización de mi trabajo*” ($\alpha = .78$).
4. Disponibilidad de Recursos. Valora la disponibilidad de recursos para realizar su actividad laboral como autoridad o influencia, personal y material de uso habitual, recursos tecnológicos, medidas de protección adecuadas, y áreas de descanso (7 ítems), p. e. “*Recursos tecnológicos*”. En este caso la escala se valoró como (0 = Nunca; 4 = Mucho) ($\alpha = .80$).

Las consecuencias fueron evaluadas mediante 3 escalas, que incluyeron 35 ítems:

1. Escala de Salud. Evalúa la frecuencia de aparición de problemas psicosomáticos relacionados con la percepción de fuentes de estrés en el trabajo (9 ítems), p. e. “¿Le ha preocupado que, sin estar haciendo ningún esfuerzo, se le cortara la respiración”? ($\alpha = .88$).
2. Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) (Gil-Monte, 2011). Esta construido por cuatro escalas (Ilusión por el trabajo (5 ítems), p. e. “*Mi trabajo me supone un reto estimulante*”, Desgaste psíquico (4 ítems), p. e. “*Pienso que estoy saturado/a por el trabajo*”, Indolencia (6 ítems), p. e. “*Creo que muchos alumnos/as son insoportables*”, Además, se incluye una escala de Culpa como moduladora (5 ítems), p. e. “*Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo*” ($\alpha = .70$).
3. Satisfacción laboral. Es el conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia facetas específicas del trabajo (6 ítems), p. e. “*Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan*” ($\alpha = .70$).

Todos los ítems en todas las escalas se respondieron en los cuestionarios impresos mediante una escala de cinco grados que va de 0 (*Nunca*) a 4 (*Muy frecuentemente: todos los días*).

Análisis de datos

El análisis de los datos se realizó mediante el software IBM SPSS Versión 26, en el que se realizó análisis descriptivo, de prevalencia, correlación de Pearson, y Regresión lineal múltiple, y el instrumento G*power 3.1.9.1, para realizar el análisis del tamaño del efecto y la potencia estadística.

Resultados

Análisis descriptivos:

En la Tabla 1 se encuentran los resultados obtenidos en el análisis descriptivo. Las medias más elevadas para las variables de demandas fueron las obtenidas para Trabajo emocional ($M = 2.56$; $DT = 0.60$), Carga de Trabajo ($M = 1.78$; $DT = 0.68$), y baja Justicia organizacional ($M = 1.78$; $DT = 0.84$). Para las variables de recurso, las variables con medias menos elevadas (puntuaciones menos elevadas indica baja percepción en recursos) fueron Retroinformación ($M = 1.55$; $DT = 0.74$), y Disponibilidad de Recursos ($M = 2.28$; $DT = 0.71$), y las consecuencias que obtuvieron medias más elevadas fueron baja Satisfacción laboral ($M = 1.42$; $DT = 0.61$), SQT ($M = 1.11$; $DT = 0.54$), y problemas de Salud como consecuencia del trabajo ($M = 1.03$; $DT = 0.76$).

Dado que los resultados de asimetría y curtosis no superaron el valor de ± 2 , se puede considerar que la distribución es normal (Miles y Shevlin, 2005, p.74).

Tabla 1.- Análisis descriptivo para variables de demandas, recursos, y sus consecuencias.

	Mínimo	Máximo	Media	DT	A	C
Conflicto de rol	0.00	4.00	1.13	0.72	0.69	0.33
Ambigüedad de rol	0.00	4.00	0.75	0.66	0.98	1.12
Carga de Trabajo	0.00	4.00	1.78	0.68	0.19	-0.15
Baja Justicia organizacional	0.00	4.00	1.78	0.84	0.05	-0.18
Trabajo emocional	0.00	4.00	2.56	0.60	-0.47	0.79
Autonomía	0.00	4.00	2.91	0.72	-0.79	0.90
Apoyo Social en el Trabajo	0.00	4.00	2.94	0.84	-0.69	-0.03
Retroinformación	0.00	4.00	1.55	0.74	0.49	0.33
Disponibilidad de Recursos	0.00	4.00	2.28	0.71	-0.22	-0.09
Baja Satisfacción laboral	0.00	4.00	1.42	0.61	-0.49	0.69
SQT	0.00	3.56	1.11	0.54	0.51	0.36
Problemas de Salud	0.00	4.00	1.03	0.76	0.81	0.44

Nota: DT = Desviación Típica; A = Asimetría; C = Cur tosis

Análisis de prevalencias:

En la Tabla 2 se encuentran los resultados obtenidos para el análisis de prevalencia de riesgo psicosocial clasificado en bajo, moderado, y alto. Las prevalencias más elevadas para riesgo psicosocial alto para las variables de demandas fueron: Trabajo emocional (35.46%), y Carga de Trabajo (32.20%), para las variables de recursos: Disponibilidad de Recursos (40.68%), Retroinformación (33.78%), y Autonomía (31.40%), y para las consecuencias: problemas de Salud como consecuencia del trabajo (38.02%) y SQT (34.26%).

(Ver tabla 2)

Análisis de correlaciones:

Se han ordenado los resultados según las consecuencias analizadas.

Con Satisfacción laboral, las variables que obtuvieron una mayor asociación significativa, y positiva fueron: Disponibilidad de Recursos ($r = .52$; $p < .001$), Apoyo Social en el trabajo ($r = .44$; $p < .001$), y Autonomía ($r = .41$; $p < .001$). Se asociaron de forma negativa y significativa baja Justicia organizacional ($r = -.40$; $p < .001$), y Ambigüedad de rol ($r = -.39$; $p < .001$).

Para SQT, las variables que obtuvieron una asociación más importante y positiva fueron Carga de Trabajo ($r = .52$; $p < .001$), baja Justicia organizacional ($r = .45$; $p < .001$), y Conflicto de rol ($r = .43$; $p < .001$), y negativa para Autonomía ($r = -.39.9$; $p < .001$).

Tabla 2.- Análisis de prevalencias de riesgo psicosocial bajo, moderado, y alto para variables de demanda, recurso, y sus consecuencias.

	Bajo (%)	Moderado (%)	Alto (%)
Conflicto de rol	3191 (41.70)	2324 (30.37)	2138 (27.94)
Ambigüedad de rol	3180 (41.51)	2476 (32.35)	1997 (26.09)
Carga de Trabajo	3082 (40.27)	2107 (27.53)	2464 (32.20)
Baja Justicia organizacional	2735 (35.74)	3014 (39.38)	1904 (24.88)
Trabajo emocional	2305 (30.12)	2634 (34.42)	2714 (35.46)
Autonomía	2576 (33.66)	2674 (34.94)	2403 (31.40)
Apoyo Social en el Trabajo	2786 (36.40)	2847 (37.20)	2020 (26.39)
Retroinformación	3000 (39.20)	2068 (27.02)	2585 (33.78)
Disponibilidad de Recursos	2778 (36.30)	1762 (23.02)	3113 (40.68)
Baja Satisfacción laboral	3138 (41.00)	2502 (32.69)	2013 (26.30)
SQT	2526 (33.01)	2502 (32.73)	2622 (34.26)
Problemas Salud	2573 (33.62)	2170 (28.35)	2910 (38.02)

Tabla 3.- Análisis de correlaciones de Pearson, y tamaño del efecto (w) entre riesgos psicosociales, y sus consecuencias.

	Satisfacción laboral (w)	SQT (w)	Problemas de Salud (w)
Conflicto de rol	-.37*** (.61)	.43*** (.65)	.33*** (.58)
Ambigüedad de rol	-.39*** (.63)	.38*** (.62)	.19** (.44)
Carga de Trabajo	-.30*** (.55)	.52*** (.72)	.44** (.66)
Baja Justicia organizacional	-.40*** (.63)	.45*** (.67)	.34** (.58)
Trabajo emocional	-.00 (.04)	.13*** (.36)	.16*** (.40)
Autonomía	.41*** (.64)	-.39*** (.62)	-.29*** (.54)
Apoyo Social en el Trabajo	.44** (.66)	-.36*** (.57)	-.21*** (.46)
Retroinformación	.26*** (.51)	-.18*** (.42)	-.05*** (.22)
Disponibilidad de Recursos	.52*** (.72)	-.30*** (.54)	-.27*** (.52)

(w) = Tamaño del efecto. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Para Problemas de Salud como consecuencia del trabajo, las variables que obtuvieron una asociación más importante y positiva fueron Carga de Trabajo ($r = .44$; $p < .001$), baja Justicia organizacional ($r = .34$; $p < .001$), y Conflicto de rol ($r = .33$; $p < .001$), y negativa para Autonomía ($r = -.29$; $p < .001$).

Al realizar el análisis del tamaño del efecto, se obtuvieron resultados altos para todos los análisis efectuados excepto para la asociación de Problemas de Salud con: Ambigüedad de rol ($w = .44$), Trabajo emocional ($w = .40$), y Apoyo Social en el Trabajo ($w = .46$); SQT con: Trabajo emocional ($w = .36$), y Retroinformación ($w = .42$) que resultaron niveles medios; y fueron bajos para problemas de Salud con Retroinformación ($w = .22$) (Cárdenas y Arancibia, 2014).

Análisis de Regresión lineal múltiple tipo Stepwise:

Se utilizaron como variables dependientes problemas de Salud, Satisfacción laboral, y SQT, y como variables independientes Conflicto de rol, Ambigüedad de rol, Carga de Trabajo, baja Justicia organizacional, Trabajo emocional, Autonomía, Apoyo Social en el Trabajo, Retroinformación, y Disponibilidad de Recursos.

a) Satisfacción laboral

En la Tabla 4 se encuentran los resultados que se obtuvieron para la muestra. La varianza en esta variable quedó explicada de manera conjunta por las variables Disponibilidad de Recursos ($\beta = .32$, $p < .001$), Autonomía ($\beta = -.15$, $p < .001$), baja Justicia organizacional ($\beta = -.17$, $p < .001$), Apoyo Social en el Trabajo ($\beta = .13$, $p < .001$), Ambigüedad de Rol ($\beta = -.11$, $p < .001$), Retroinformación ($\beta = -.05$, $p < .000$), y Conflicto de Rol ($\beta = -.04$, $p < .000$). De manera conjunta estas variables explicaron el 42.20 % de la varianza. Los princi-

Tabla 4.- Análisis de Regresión lineal y del tamaño de efecto f^2 entre Satisfacción laboral y las variables de demandas y recursos.

Variables	β	R^2	F	f^2	T	VIF
Baja Satisfacción laboral						
Disponibilidad de Recursos	.32***	.27			.76	1.32
Autonomía	.15***	.34			.69	1.45
Baja Justicia organizacional	-.17***	.38			.80	1.25
Apoyo Social en el Trabajo	.13***	.41			.61	1.64
Ambigüedad de Rol	-.11***	.42			.70	1.42
Retroinformación	.05***	.42			.78	1.29
Conflicto de Rol	-.04***				.69	1.45
		.42	799.71***	.730***		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ T = Tolerancia; VIF = Factor de Inflación de la varianza; f^2 = Tamaño del efecto

pales predictores resultaron las variables Disponibilidad de Recursos que explico un 27.40 % de la varianza, y Autonomía que explico el 7.20 %. El tamaño del efecto fue grande ($f^2 = .73$) (Cárdenas y Arancibia, 2014), y se obtuvo una potencia estadística de 1.00. Los valores de Tolerancia, y Factor de inflación de la varianza (VIF) fueron adecuados por lo que la varianza única explicada por cada variable independiente se reduce y el porcentaje de predicción compartida aumenta. Por lo que existe asociación en las variables independientes

b) SQT

En la Tabla 5 se encuentran los resultados que se obtuvieron para la muestra. La varianza en esta variable quedo explicada de manera conjunta por las variables Carga de Trabajo ($\beta = .30, p < .001$), Ambigüedad de rol ($\beta = .15, p < .001$), Baja Justicia organizacional ($\beta = .20, p < .001$), Autonomía ($\beta = -.11, p < .001$), Retroinformación ($\beta = -.07, p < .001$), Conflicto de Rol ($\beta = .76, p < .001$), Trabajo emocional ($\beta = -.04, p < .001$), y Apoyo Social trabajo ($\beta = -.05, p < .001$). De manera conjunta estas variables explicaron el 41.00 % de la varianza. El principal predictor resultado la variable Carga de Trabajo, que explico un 26.60 % de la varianza, Ambigüedad de Rol que la incremento 6.80 % la varianza, así como Baja Justicia organizacional que la incremento 4.90%. El tamaño del efecto fue grande ($f^2 = .69$) (Cárdenas y Arancibia, 2014), con una potencia estadística de 1.00. Los valores de Tolerancia y Factor de Inflación de la varianza (VIF) fueron adecuados, por lo que la varianza única explicada por cada variable independiente se reduce y el porcentaje de predicción compartida aumenta. Se puede afirmar que existe asociación en las variables independientes.

Tabla 5.- Análisis de Regresión lineal y del tamaño de efecto f^2 entre SQT y las variables de demandas, y recursos.

Variables	β	R ²	F	f^2	T	VIF
SQT						
Carga de Trabajo	.30***	.26			.62	1.60
Ambigüedad de Rol	.15***	.33			.70	1.43
Baja Justicia organizacional	.20***	.38			.74	1.35
Autonomía	-.11***	.39			.68	1.46
Retroinformación	-.07***	.40			.79	1.27
Conflicto de Rol	.08***	.40			.62	1.62
Trabajo emocional	-.04***	.40			.90	1.12
Apoyo Social trabajo	-.05***				.61	1.63
		.41	664,16***	.69***		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ T = Tolerancia; VIF = Factor de Inflación de la varianza; f^2 = Tamaño del efecto

c) Problemas de Salud

En la Tabla 6 se encuentran los resultados que se obtuvieron para la muestra. La varianza en esta variable quedó explicada de manera conjunta por las variables Carga de Trabajo ($\beta = .28, p < .001$), Baja Justicia organizacional ($\beta = .13, p > .001$), Autonomía ($\beta = -.10, p < .001$), Recursos ($\beta = -.08, p < .001$), Trabajo emocional ($\beta = .07, p < .001$), Apoyo Social Trabajo ($\beta = -.06, p < .001$), Conflicto de Rol ($\beta = .05, p < .001$), y Retroinformación ($\beta = .03, p < .01$). De manera conjunta estas variables explicaron el 25.30 % de la varianza. Los principales predictores resultaron las variables Carga de Trabajo que explicó 19,50% y, la variable Baja Justicia organizacional que la incremento 2.70%. El tamaño del efecto obtenido fue moderado ($f^2 = .34$) (Cárdenas y Arancibia, 2014), y una potencia estadística de 1.00. Los valores de Tolerancia y Factor de Inflación de la varianza (VIF) fueron adecuados, por lo que la varianza única explicada por cada variable independiente se reduce y el porcentaje de predicción compartida aumenta. Se puede afirmar que existe asociación en las variables independientes.

Tabla 6.- Análisis de Regresión lineal y del tamaño de efecto f^2 entre problemas de Salud y las variables de demanda, y recursos.

Variables	β	R ²	F	f^2	T	VIF
SQT						
Carga de Trabajo	.28***	.19			.62	1.62
Baja Justicia organizacional	.13***	.22			.74	1.36
Autonomía	.10***	.23			.73	1.37
Disponibilidad de Recursos	-.08***	.24			.75	1.33
Trabajo emocional	.07***	.24			.90	1.11
Apoyo Social trabajo	-.06***	.25			.63	1.58
Conflicto de rol	.05***	.25			.61	1.63
Retroinformación	.03**				.77	1.29
		.25	324.38***	.33**		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ T = Tolerancia; VIF = Factor de Inflación de la varianza; f^2 = Tamaño del efecto

Discusión:

En el objetivo principal se estableció identificar los riesgos psicosociales, y analizar cuáles son los predictores más importantes para cada una de las consecuencias analizadas.

Para alcanzar este objetivo se realizó una identificación de los riesgos psicosociales y sus consecuencias, y cuáles eran los predictores más importantes para cada una de las consecuencias.

Los riesgos más elevados para las variables de demanda (media más elevada) fue el obtenido para Trabajo emocional (Truta, 2014), y para las variables de recurso, la media más baja que significa riesgo más elevado fue Retroinformación (Gil-Monte, 2012). Esto fue debido a que las exigencias emocionales y las condiciones estresantes son mayores en el personal docente que en otros sectores debido a la relación con los padres de los alumnos, relación con los propios alumnos, relación con los compañeros o el equipo directivo lo que generará un incremento del Trabajo emocional en estas personas, y demuestra una mala retroinformación (Arcos, 2017).

El Objetivo específico 1 pretendía realizar un análisis de prevalencias. Se obtuvo como resultado que las prevalencias de riesgo alto más elevadas fueron poca disponibilidad de Recursos (40.68%) (Prado-Gascó et al., 2020; Schaufeli, 2005), Trabajo emocional (35.46%) (Truta, 2014), y Retroinformación (33.78%) (Gil-Monte, 2012).

En el Objetivo 2 se analizó la relación entre los factores psicosociales en el trabajo de demanda y de recursos y sus consecuencias en la muestra del estudio.

Se realizó un análisis de Correlación de Pearson, obteniendo como resultado que Satisfacción laboral se asoció positivamente con disponibilidad de Recursos (Han et al., 2020; Skalkvik y Skalkvik 2017), Apoyo Social en el Trabajo (Edinger y Edinger, 2018), Autonomía, (Baluyos, et al., 2019; Johari et al., 2018)), y negativamente con baja Justicia organizacional, Ambigüedad de rol, y Conflicto de rol (Guerrero-Barona et al., 2018; Orgambidez-Ramos et al., 2017).

SQT se asoció positivamente con Carga de Trabajo (Al-Asadi et al., 2018; Capone y Petriello, 2020), baja Justicia organizacional (Shahid, et al., 2018), y Conflicto de rol (Xu, et al., 2019), y negativamente con Autonomía (Huei-Ling y Wen-hwei, 2018), Apoyo Social en el Trabajo (Fiorilli, 2019), y disponibilidad de Recursos (Han et al., 2020; Madigan, et al., 2021).

Problemas de Salud se asoció positivamente con Carga de Trabajo (Guerrero-Barona et al., 2018) y baja Justicia organizacional (Cachón-Alonso y Elovainio, 2022), y Conflicto de rol (Skinner et al., 2016), y negativamente con Autonomía, disponibilidad de Recursos (Solis-Soto et al., 2019), y Apoyo Social en el Trabajo (Minghui, et al., 2018).

Se realizó análisis de Regresión lineal tipo stepwise y un diagnóstico de colinealidad para comprobar la estabilidad de las estimaciones obtenidas, mediante T y VIF para cada una de las variables.

En la Hipótesis 1, se hipotetizó que los factores de demanda se relacionaban positivamente con las consecuencias. Como resultado se obtuvo que para las variables de demandas se obtuvieron relaciones positivas y significativas con las consecuencias (baja satisfacción laboral, problemas de salud y SQT).

En la Hipótesis 2, se hipotetizó que los factores de recurso se relacionaban negativamente con las consecuencias. Todas las variables de recurso obtuvieron relaciones negativas y significativas con todas las consecuencias (baja satisfacción laboral, problemas de salud y SQT), excepto para la variable Retroinformación con la variable problemas de Salud, en la

que no se obtuvo relación significativa.

Entre las limitaciones de este estudio hay que señalar que los resultados pueden estar influidos por la sinceridad y por la motivación de los participantes al responder al cuestionario dado que su participación fue voluntaria (deseabilidad social). No obstante, dado que este sesgo probablemente afecta sólo a un porcentaje pequeño de las personas evaluadas en los procesos organizacionales y que en la recogida de datos se informó previamente a las personas evaluadas de que las respuestas eran anónimas se puede considerar que este sesgo estaría corregido (Salgado, 2005).

Este estudio aporta conocimiento al estado de los riesgos psicosociales y sus consecuencias en el sector docente no universitario de la provincia de Valencia.

Agradecimientos:

La recogida de datos para este estudio se ha realizado con el apoyo del convenio de colaboración sin ánimo de lucro entre la Universitat de València y el INVASSAT (Generalitat Valenciana) (Ref: OTR2017-18246COLAB).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akin, U., Aydin, I., Erdogan, Ç. y Demirkasimoglu, N. (2014). Emotional labor and burnout among Turkish primary school teachers. *Australian Educational Researcher*, 41(2), 155-169. <https://doi.org/10.1007/s13384-013-0138-4>
- Al-Asadi, J., Khalaf, S., Al-Waaly, A., Abed, A. y Shami, S. (2018). Burnout among primary school teachers in Iraq: prevalence and risk factors. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 24(3), 262-268. <https://doi.org/10.26719/2018.24.3.262>
- Alvarado, L. E. y Bretones, F. D. (2018). New working conditions and well-being of elementary teachers in Ecuador. *Teaching and Teacher Education*, 69, 234-242. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.10.015>
- Arcos, A. (2017) El Magisterio Español Decano de la prensa no diaria. Fundado en 1866 N° 12128. https://issuu.com/gruposiena/docs/12128_la_mancha.
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L. y Baluyos, E. L. (2019). Teachers' job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(08), 206. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Bañuelos, A. T. (2019). Enseñar y pensar la profesión: comentarios a la autobiografía de un docente (José María Rozada Martínez). *Conciencia social: Segunda Época*, 2, 163-172.
- Bedoya, E. A., Carrillo, M. S., Severiche, C. A. y Espinosa, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*, 39(02), 1-14.
- Cachón-Alonso, L. y Elovainio, M. (2022). Organizational Justice and Health: Reviewing Two Decades of Studies. *Journal of theoretical social psychology*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/3218883>
- Capone, V. y Petrillo, G. (2020). Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burn-out and depression. *Current Psychology*, 39, 1-10. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9878-7>
- Cárdenas, M. y Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G* Power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud & sociedad*, 5(2), 210-224.

- Edinger, S. K., y Edinger, M. J. (2018). Improving teacher job satisfaction: The roles of social capital, teacher efficacy, and support. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 152(8), 573-593. doi:<https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1489364>
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R. y Grau-Alberola, E. (2009). Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) en una muestra de maestros portugueses. *Aletheia*, 29, 6-15.
- Fiorilli, C., Benevene, P., De Stasio, S., Buonomo, I., Romano, L., Pepe, A. y Addimando, L. (2019). Teachers' burnout: The role of trait emotional intelligence and social support. *Frontiers in psychology*, 10, 2743. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02743>
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M. y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>
- Gil-Monte, P. R. (2011). *CESQT Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Madrid: TEA Ediciones.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*. 29(2), 237-241.
- Gil-Monte, P. R. (2016a). La Batería UNIPSIICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda, *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. 19(2), 86-94. doi: 10.12961/apr.2016.19.02.2
- Gil-Monte, P. R. (2016b). La Batería UNIPSIICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de recursos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(2), 95-102. doi: 10.12961/apr.2016.19.02.3
- Gil-Monte, P. R., López-Vílchez, J., Llorca-Rubio, J. L. y Sánchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana (España). *Liberabit*. 22(1), 7-19.
- Guerrero-Barona, E., del Amo, R. G., Moreno-Manso, J. M. y Guerrero-Molina, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado Psychosocial risk factors, perceived stress and mental health in teachers. *Revista Clínica Contemporánea*, 9(1), 1-12. <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>
- Ha, X. V. y Murray, J. C. (2023). Corrective feedback: Beliefs and practices of Vietnamese primary EFL teachers. *Language Teaching Research*, 27(1), 137-167.
- Han, J., Yin, H., Wang, J. y Zhang, J. (2020). Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. *Educational Psychology*, 40(3), 318-335. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1674249>
- Huei-Ling, L. y Wen-hwei, L. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*. 28(2), 153-169. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
- Iannucci, C. y Richards, K. A. (2022). Teaching Multiple School Subjects Role Conflict: A Theoretically Informed Conceptual Framework. *Kinesiology Review*, 11(3), 240-250.
- INSHT (2017). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS-España. Madrid. INSHT.
- Johari, J., Yean Tan, F. y Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *The International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. doi:<https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Llorca-Pellicer, M., Gil-LaOrden, P., Prado-Gascó, V. J., y Gil-Monte, P. R. (2023). Brief Version of the Frankfurt Emotional Work Scale and Gender Difference in Emotional Labour. *Sustainability*, 15(4), 2925.
- Llorca-Rubio, J. L., Llorca-Pellicer, M. y Gil-Monte, P. R. (2021a). Fiabilidad y validez de constructo de la traducción al valenciano/catalán del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el trabajo (CESQT) en docentes no universitarios. *Información psicológica*, 121, 42-57. doi: [dx.medra.org/10.14635/IPSIC.2021.121.1](https://doi.org/10.14635/IPSIC.2021.121.1)

- Llorca-Rubio, J. L., Llorca-Pellicer, M., Gil-Monte, P. R. y Gil LaOrden, P. (2021b). Validación psicométrica de la batería UNIPSIICO en valenciano/catalán: análisis de las escalas que evalúan las variables psicosociales de recursos. *Anuario de psicología*, 51(3), 177-184. doi: 10.1344/anpsic2021.51/3.20
- Llorca-Rubio, J. L., Llorca-Pellicer, M., Gil-Monte, P. R. y Gil LaOrden, P. (2022). Validación psicométrica de la batería UNIPSIICO en valenciano/catalán: análisis de las escalas que evalúan las variables psicosociales de demanda. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* 25(3), 285-289. doi:10.12961/apr.2022.25.03.05
- Longas, J., Chamarro, A., Riera, J. y Cladellas, R. (2012). La incidencia del contexto interno docente en la aparición del Síndrome del Quemado por el trabajo en profesionales de la enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 107-118. - <http://dx.doi.org/10.5093/tr2012a9>
- Mababu, R. M. (2016). La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería/The Relationship between Burnout and Job performance in Hospitality Professionals. *International Medical Humanities Review*, 5(1). <https://doi.org/10.37467/gka-revmedica.v5.828>
- Madigan, D. J. y Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and teacher education*, 105, 1034-25.
- Mercado-Salgado, P. y Gil-Monte, P. R. (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación). *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20(38), 161-174.
- Miles, J. y Shevlin, M. (2005). *Applying regression & correlation. A guide for students and researchers*. London: Sage.
- Minghui, L., Lei, H., Xiaomeng, C. y Potmëšilc, M. (2018). Teacher efficacy, work engagement, and social support among Chinese special education school teachers. *Frontiers in Psychology*, 9, 648. doi.org/10.3389/fpsyg.2018.0064
- Moriana, J. A. y Herruzo, J. (2004). Stress and burnout in teachers. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 4(3), 597-621.
- Morris, J. A. y Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of management review*, 21(4), 986-1010.
- Olagunju, A. T., Akinola, M. A., Fadipe, B., Jagun, O. O., Olagunju, T. O., Akinola, O. O. y Chaimowitz, G. A. (2020). Psychosocial wellbeing of nigerian teachers in special education schools. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(4), 1131-1141.
- Orgambidez-Ramos, A., Moura, D. y de Almeida, H. (2017). Role stress and psychological empowerment as antecedents of job satisfaction/Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral/Stresse de papel e empowerment psicologico como antecedentes da satisfacao no trabalho. *Psicología*, 35(1), 257-279.
- Ortiz, S., Navarro, C., García, E., Ramis, C. y Manassero, M. (2012). Validación de la versión española de la Escala de Trabajo Emocional de Frankfurt. *Psicothema*, 24(2), 337-342.
- Párraga, I., González, E., Méndez, T., Villarín, A. y León, A. A. (2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Revista Clínica de Medicina de Familia*. 11(2), 51-60.
- Prado-Gascó, V., Gómez-Domínguez, M. T., Soto-Rubio, A., Díaz-Rodríguez, L. y Navarro-Mateu, D. (2020). Stay at home and teach: A comparative study of psychosocial risks between Spain and Mexico during the pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11, 12. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566900>
- Ratto, A., García, R., Silva, M. y González, M. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*. 9, 273-281.
- Richards, J. (2012). Teacher stress and coping strategies: A national snapshot. *The Educational Forum*, 76, 299-316. <http://dx.doi.org/10.1080/00131725.2012.682837>
- Salgado, J. F. (2005). Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 26(92), 115-128.

- Samaden, I. S. B., Najihah, I., Alwi, S., Munirah, R., Yusof, M. A. b. M., y bin Nordin, M. N. (2021). Time element in the construct of special education teacher workload in Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5141-5145
- Schaufeli, W. B. (2005). Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 21(1-2), 15-35.
- Scott, C., Stone, B. y Dinham, S. (2001). I love teaching but international patterns of teacher discontent. *Education Policy Analysis Archives*, 9(28), 1-7
- Shahid, A., Nisar, Q. A., Azeem, M., Hameed, W. U. y Hussain, M. S. (2018). Moderating role of organizational justice between emotional exhaustion and job-related outcomes. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(2), 205-220. <https://doi.org/10.52131/pjhss.2018.0602.0043>
- Skaalvik, E. M. y Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*. 20(1), 15-37. <https://doi.org/10.1007/s11218-016-9363-9>
- Skinner, B., Leavey, G. y Rothi, D. (2021). Managerialism and teacher professional identity: Impact on well-being among teachers in the UK. *Educational Review*, 73(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/00131911.2018.1556205>
- Solis-Soto, M. T., Schön, A., Parra, M. y Radon, K. (2019). Associations between effort-reward imbalance and health indicators among school teachers in Chuquisaca, Bolivia: a cross-sectional study. *BMJ open*, 9(3), e025121. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2018-025121>.
- Tacca, D. R. y Tacca, A. L. (2019). Psychosocial risk factors and perceived stress in university professors. *Journal of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones*, 7(3), 339-354.
- Törnroos, M., Hakulinen, C., Hintsanen, M., Puttonen, S., Hintsanen, T., Pulkki-Råback, L. y Keltikangas-Järvinen, L. (2017). Reciprocal relationships between psychosocial work characteristics and sleep problems: A two-wave study. *Work & Stress*, 31(1), 63-81.
- Travers, J. B. y Cooper, D. (1996). *Teacher under pressure. Stress in the teaching profession*. London and New York. Routledge.
- Truta, C. (2014). Emotional labor and motivation in teachers. *Procedia social and behavioral Sciences*, 127, 791-795. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.356>
- Unda, S. (2010). Estudio de prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) y su asociación con sobrecarga y autoeficacia en maestros de primaria de la ciudad de México. *Ciencia & trabajo*. 12(35), 257-262.
- Villaverde, D., Unda, S., Escotto, E. y Flores, R. (2019). Personality Traits That Predict the Burnout Syndrome on Mexican Teachers. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 41- 71. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.346>.
- Wang, H., Cousineau, C., Wang, B., Zeng, L., Sun, A., Kohrman, E. y Rozelle, S. (2022). Exploring teacher job satisfaction in rural china: Prevalence and correlates. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3537. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph19063537>,
- World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. *Jama*, 310(20), 2191-2194.
- Xu, L. (2019). Teacher-researcher role conflict and burnout among Chinese university teachers: a job demand-resources model perspective. *Studies in Higher Education*, 44(6), 903-919. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1399261>
- Zapf, D., Mertini, H., Seifert, C., Vogt, C., Isic, A. y Fischbach, A. (1999). Frankfurt emotion work scales. Akar, H., y Ustuner, M. (2019). The relationships between perceptions of teachers' transformational leadership, organizational justice, organizational support and quality of work life. *International Journal of Research in Education and Science*, 5(1), 309-322.