



Revista de Salud Pública

ISSN: 0124-0064

Instituto de Salud Pública, Facultad de Medicina -
Universidad Nacional de Colombia

Cladellas-Pros, Ramón; Castelló-Tarrida, Antoni; Parrado-Romero, Eva
Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual

Revista de Salud Pública, vol. 20, núm. 1, Enero-Febrero, 2018, pp. 53-59

Instituto de Salud Pública, Facultad de Medicina - Universidad Nacional de Colombia

DOI: 10.15446/rsap.V20n1.53569

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42258457009>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual

Satisfaction, health and work-related stress of the university professorship according to their contractual status

Ramón Cladellas-Pros, Antoni Castelló-Tarrida y Eva Parrado-Romero

Recibido 14 octubre 2015 / Enviado para modificación 7 octubre 2016 / Aceptado 4 junio 2017

RESUMEN

Objetivo Analizar los efectos de la estabilidad contractual de los profesores universitarios en las dimensiones psicosociales de satisfacción, salud y estrés.

Método Estudio descriptivo cuasi-experimental, tomando como muestra a 145 profesores de siete universidades públicas catalanas. El estudio se realizó durante el mes de abril de 2014. Se utilizó como base el cuestionario ISTAS21, versión media, en lengua castellana, del Cuestionario Psicosocial de Copenhague. De las 21 escalas incluidas, sólo se han tenido en cuenta las siete escalas relacionadas con los factores evaluados. Se realizaron una serie de análisis de varianza (ANOVA) considerando las puntuaciones obtenidas en las tres dimensiones psicosociales evaluadas como variables dependientes y la estabilidad laboral (permanencia y dedicación laboral) como variable independiente.

Resultados Los profesores de tiempo completo con contratos laborales temporales muestran una peor salud física y mental —a pesar de ser el grupo más joven—, mayores síntomas de estrés y una menor satisfacción laboral, en comparación con profesores a tiempo completo y contrato estable; o profesores de tiempo parcial.

Conclusiones La estabilidad laboral tiene repercusiones en la salud y calidad de vida laboral de los profesores que se encuentran en situación de inestabilidad, teniendo ello además repercusiones en la docencia y la investigación.

Palabras Clave: Salud laboral; estrés psicológico; agotamiento profesional; satisfacción personal; universidades (*fuente: DeCS, BIREME*).

ABSTRACT

Objective There's a lot of literature about teachers' work conditions and the effects of such conditions on them. The goal of this research focuses on the analysis of the effects derived from the type of labour relationship with the University on the psycho-social dimensions of satisfaction, stress and perceived health.

Methods Quasi-experimental study on a sample of 145 university professors from the seven public universities from Catalonia (Spain). The data was obtained in April 2014, by means of ISTAS21 questionnaire, intermediate version, in Spanish. From the 21 subscales in the instrument, only seven were used for data-gathering since they encompassed the dimensions of interest. A series of ANOVA analyses were performed, taking the three psycho-social dimensions as dependent variables and work stability and dedication (e.g. full- vs. partial-time) as independent variables.

Results Professors with full-time work and unstable contracts showed worse health (both physical and mental) despite being the youngest, as well as larger symptoms of stress and lower job-satisfaction, compared with full-time professors with stable contracts and even compared part-time-jobs professors.

Conclusion Job-stability seems to be a central variable in work-quality and health for the professors whose labour situation is unstable, something that influences both their teaching and research quality.

RC: Psi. Ph. D. Psicología. Departamento de Psicología Básica, Evolutiva y de la Educación. Universidad Autónoma de Barcelona. Bellaterra, España. ramon.cladellas@uab.cat

AC: Psi. Ph. D. Psicología. Departamento de Psicología Básica, Evolutiva y de la Educación. Universidad Autónoma de Barcelona. Bellaterra, España. toni.castello@uab.cat

EP: Psi. Ph. D. Psicología. Departamento de Psicología Básica, Evolutiva y de la Educación. Universidad Autónoma de Barcelona. Bellaterra, España. eva.parrado@uab.cat

Key Words: Occupational health; stress; psychological; burnout professional; personal satisfaction; universities (*source: MeSH, NLM*).

Los profesionales de la enseñanza constituyen un colectivo tradicionalmente estudiado en sus condiciones laborales y en las repercusiones que ello tiene sobre los mismos. Algunos estudios apuntan al colectivo de la enseñanza junto con el de la enfermería como las ocupaciones más estresantes (1).

En España, la investigación sobre estrés laboral en el sector educativo se ha centrado principalmente en educación primaria y secundaria (2), siendo escasos los estudios sobre el estrés laboral en el ámbito universitario (3,5). Esto puede ser debido a que tradicionalmente, se ha considerado la enseñanza universitaria como una ocupación con bajo estrés debido a la concepción de que el personal universitario dispone de estabilidad, baja o moderada carga de docencia, libertad para proponer sus propios intereses de investigación y flexibilidad horaria. Sin embargo estas condiciones han sufrido, en los últimos años, un considerable empeoramiento. Algunas encuestas nacionales llevadas a cabo con profesorado universitario en Australia y Reino Unido han identificado en este colectivo la enorme carga de trabajo y el incremento en la presión para publicar y obtener una subvención de investigación como factores contribuyentes al estrés académico (6). Este aspecto es especialmente importante entre el profesorado que no es permanente, cuya promoción y continuidad en el mundo académico está supeditada a la acreditación de su labor investigadora y docente, sujeta a una evaluación externa (a través de la Agencia de Calidad Universitaria). Más allá de estos factores, la literatura ha citado principalmente como causas de estrés laboral en la enseñanza superior los recortes en la financiación, excesivo número de horas semanales de trabajo (7,8), falta de tiempo para dar respuesta a las exigencias del trabajo, falta de recursos, conflicto y ambigüedad de rol, escaso control sobre aspectos que afectan a las tareas que forman parte del puesto de trabajo, escasas oportunidades para promocionar y controlar la propia trayectoria profesional, y bajos salarios e inseguridad en el empleo (9,10). Hay que añadir a esto la situación de inestabilidad laboral en la que se encuentran un número importante de docentes que trabajan en las universidades españolas y el aumento de la competitividad laboral. Puede decirse, que la situación actual que viven las universidades españolas apunta hacia un aumento de las demandas o exigencias del trabajo y una pérdida de control al no disponer de recursos suficientes o tener que enfrentarse a situaciones aún novedosas; lo

que configura una situación idónea para la aparición del estrés laboral y, por ende, para la aparición del síndrome de desgaste psíquico en el trabajo (11,12).

Una sustancial cantidad de trabajos sugieren que la experiencia prolongada de estrés puede conllevar de forma temporal o crónica, enfermedades, burnout y una reducción del compromiso en el trabajo y en el rendimiento (13). De la misma manera, los estudios de estrés y salud laboral han puesto de manifiesto que el riesgo laboral para la salud no proviene exclusivamente de los factores físicos sino que, con frecuencia, son variables organizativas y psicosociales las que constituyen los factores de riesgo más relevantes (14). Por lo que concierne a la satisfacción laboral, numerosas investigaciones muestran que los docentes están generalmente satisfechos con aquellos aspectos de su trabajo que tienen relación directa con la actividad de enseñar (15) pero, en cambio, se muestran insatisfechos con aspectos que rodean el desempeño de su trabajo (16). Algunos autores ponen de manifiesto una cuestión central: si el trabajador percibe en su tarea atributos positivos, será más propenso a encontrar significado a su empleo y a estar satisfecho con su puesto de trabajo (17,18).

Los datos obtenidos en diferentes estudios exponen la alta relación existente entre los tres factores psicosociales comentados en los párrafos anteriores (19). Un 70% de los profesores sufren a menudo de estrés, burnout e insatisfacción con el desempeño de su puesto de trabajo, con los consecuentes trastornos psicológicos que no sólo afectan al desempeño laboral, sino también a su salud mental y física.

En concreto, las condiciones laborales con un estrés elevado y un bajo apoyo organizacional tienen efectos negativos en la salud física y mental (20). Dos de cada diez trabajadores en el ámbito educativo reportan malestar físico y ansiedad (21) e insatisfacción con su trabajo (22). El estrés de los docentes constituye una de las principales causas de insatisfacción (23). Se ha encontrado que el estrés resultante de unas pobres condiciones de trabajo puede constituir un factor fundamental para explicar la insatisfacción laboral de los docentes (24,25).

Cabe destacar que en los últimos años se han producido cambios significativos en la legislación existente con relación a la contratación de personal docente e investigador de las universidades españolas, mostrando cambios en los procesos, y criterios de promoción y estabilización de este colectivo. Según la categoría profesional, a la inestabilidad o inseguridad laboral hay que añadirle otros condicionan-

tes como la baja remuneración (26), la no participación en la toma de decisiones relacionadas con los planes académicos, la imposibilidad de ser investigador principal en la solicitud de proyectos de investigación, o no ocupar cargos de gestión (27). Se trata de elementos estresantes, en la medida en que limitan el acceso a condiciones que contribuyen a la mejora del currículum individual, del mismo modo que penalizan el compromiso hacia la carrera universitaria y la satisfacción que se obtiene de ella (28).

Como consecuencia de los cambios producidos en el contexto universitario español en general, en este estudio nos planteamos como objetivo analizar los efectos surtidos en estas tres variables psicosociales —satisfacción, salud y estrés— entre el personal docente, según su modalidad contractual: profesor permanente, profesor no permanente, profesor asociado.

MATERIAL Y MÉTODOS

Diseño

Estudio cuasi-experimental realizado en 2014 sobre una muestra de los docentes de las universidades públicas de Cataluña. La selección de los profesores entrevistados se realizó de manera aleatoria a través de un muestreo estratificado, teniendo en cuenta la categoría profesional de los participantes. Así se incluyeron profesores con una situación laboral permanente (Catedráticos, Titulares y Profesor Agregado) y con una situación laboral no permanente (ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial). Entre estos últimos cabe diferenciar un primer grupo compuesto por aquellos profesores con contrato a tiempo completo y con una clara orientación profesional para seguir una carrera docente universitaria, de un segundo grupo formado por profesores con un contrato laboral a tiempo parcial, en que su principal fuente de ingresos proviene de un trabajo externo del de la docencia universitaria (Tabla 1).

Muestra y participantes

La muestra inicial del estudio estuvo formada por 186 profesores universitarios de las siete universidades públ

icas de Cataluña. Fueron excluidos de los análisis estadísticos aquellos participantes que no completaron en su totalidad el cuestionario de riesgos psicosociales, de manera que, la muestra final estuvo formada por un total de 145 profesores universitarios, 72 hombres (49,7%) y 73 mujeres (50,3%). La edad media fue de 47,3 años ($DT=11,1$) y osciló entre los 27 y los 68 años. El tiempo medio de trabajo en la universidad fue de 15,7 años ($DT=11,4$).

Cuestionario

Para evaluar los factores psicosociales se administró el cuestionario ISTAS21, versión media, en lengua castellana, del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (29). El cuestionario incluye 21 escalas psicosociales laborales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el ámbito laboral actual, y siete escalas de satisfacción, salud y estrés. Para este estudio se tuvieron en consideración las respuestas proporcionadas en las siete escalas de las dimensiones de Satisfacción, Salud (salud general, salud mental y vitalidad) y Estrés (síntomas conductuales de estrés, síntomas somáticos de estrés y síntomas cognitivos de estrés). Estas escalas se componen de un total de 30 ítems tipo Likert de 5 categorías de respuesta tipo frecuencia: siempre / muchas veces / algunas veces / sólo alguna vez / nunca.

Los índices de fiabilidad obtenidos para cada escala, utilizando el índice Alfa de Cronbach, resultaron respectivamente ser: 0,87; 0,81; 0,78; 0,79; 0,85; 0,80; 0,88.

Los participantes, en base a su contratación laboral actual, fueron distribuidos en tres grupos: profesores permanentes, docentes universitarios con dedicación exclusiva en el ámbito universitario y con un contrato laboral permanente (Profesor Catedrático, Profesor Titular o Profesor Agregado); profesores no permanentes, docentes con dedicación a tiempo completo, pero sin un contrato laboral permanente (Titulares o Agregados interinos, Lector, Investigadores Postdoctorales, Personal Investigador en Formación) ; y profesores asociados, profesionales que tienen una ocupación laboral principal fuera de la universidad y que son contratados por la uni-

Tabla 1. Descriptivos de los profesores por dedicación y categoría laboral

Permanencia Laboral	Dedicación Laboral	Categoría Laboral	N	Total
Profesores con contrato permanente	Profesores de tiempo completo	Catedráticos Titulares Agregados	6 39 11	56
	Profesores de tiempo completo	Titulares Interinos Agregados Interinos Lectores Investigadores Postdoctorales PIF	2 3 12 23 6	46
Profesores con contrato no permanente	Profesores de tiempo parcial	Asociados	43	43

versidad para impartir un determinado número de horas de aquello que son unos expertos profesionales.

La recogida de datos se realizó a partir del cuestionario que los investigadores, después de haberse presentado, hacían entrega de forma personal a cada uno de los participantes para que en un plazo máximo de una semana fuera devuelto, a mano, vía e-mail después de haber sido escaneado o por correo ordinario. El proceso se realizó durante el mes de abril del curso académico 2013-2014.

Análisis de datos

Se realizó una prueba Chi-cuadrado para comparar las variables cualitativas edad, género y contratación laboral. Además, también se efectuó una serie de análisis de varianza (ANOVA), considerando las puntuaciones obtenidas en las tres dimensiones psicosociales evaluadas como variables dependientes, y la seguridad laboral (permanencia y dedicación laboral) como factor. De todos los análisis efectuados se obtuvo el valor Eta al cuadrado parcial (η^2) como medida del tamaño del efecto, considerando que una Eta al cuadrado parcial de 0,01 es pequeña, de 0,04 es moderada y de 0,1 es grande (30). Los cálculos se realizaron con el paquete estadístico SPSS/PC+ (versión 17.0; Chicago, IL, USA) y los test estadísticos fueron bilaterales con error tipo 1 variable al 5%.

Aspectos éticos

Junto con el cuestionario, se entregó a los docentes participantes un consentimiento informado en el que se explicaba el título, objetivos y metodología del estudio, así como datos de contacto de los investigadores. También se

reflejó que no se percibiría compensación económica por la participación, que no se trataba de un estudio financiado y que existía la posibilidad de negarse a participar o retirarse de la investigación en cualquier momento. En el mismo documento también se hacía explícita la confidencialidad de los datos obtenidos, especialmente durante el análisis, quedando toda la información protegida por la Ley 12/1989 que regula el secreto estadístico.

RESULTADOS

En la Tabla 2 se presenta la distribución de los participantes entre los tres grupos según contratación laboral y género, siendo la proporción de mujeres y hombres para cada uno de los tres grupos equitativa (Chi-cuadrado $(2, 145)=1,056$; $p=0,590$). En relación a las variables edad y años de antigüedad en la Universidad, se observa que el grupo de profesores permanentes es significativamente mayor y presenta una mayor antigüedad que los profesores no permanentes ($p<0,001$) y los profesores asociados ($p<0,001$) (Tabla 3).

Con relación a las tres dimensiones psicosociales valoradas en el análisis de la varianza entre los tres grupos se indica que respecto a la Satisfacción, se obtienen diferencias significativas entre los grupos de profesores no permanentes y profesores permanentes ($p<0,001$) y entre los grupos de profesores no permanentes y profesores asociados ($p<0,05$), de manera que los profesores no permanentes manifiestan una menor satisfacción que los otros dos grupos de profesores. Respecto a la dimensión de Salud, se obtienen diferencias significativas entre las puntuaciones del grupo de profesores no permanentes y

Tabla 2. Número (porcentaje) de profesores por género según contratación laboral

Género	Profesores Permanentes	Profesores no Permanentes	Profesores Asociados	Total
Mujer	29 (51,8)	20 (43,5)	23 (53,5)	73
Hombre	27 (48,2)	26 (56,5)	20 (46,5)	72
Total	56	46	43	145

Tabla 3. Medias y error-estándar para las variables edad y años de antigüedad

	Profesores Permanentes	Profesores no Permanentes	Profesores Asociados	F
Edad	55,4 (0,7)	39,2 (1,1)	42,1 (1,1)	87,6 ^b
Años de Antigüedad	27,5 (1)	10 (1,0)	6,4 (0,6)	161,3 ^b

^a $p<0,001$

Tabla 4. Medias, error-estándar, F-test, eta al cuadrado y potencia observada para cada una de las variables dependientes

Variables Dependientes	Modalidad Contractual			F	eta al cuadrado	Potencia observada
	Profesores Permanentes (n=56)	Profesores no Permanentes (n=46)	Profesores asociados (n=43)			
Satisfacción	12,5 (0,4)	9,9 (0,4)	12,2 (0,3)	11,4 ^b	0,138	0,992
Salud	18,7 (0,3)	20,2 (0,3)	18,8 (0,3)	6,9 ^a	0,089	0,919
Síntomas de Estrés	15,9 (0,5)	18,5 (0,4)	17 (0,6)	7,1 ^a	0,091	0,926

^a $p<0,05$; ^b $p<0,001$

el resto de grupos, en el sentido que los profesores no permanentes manifiestan tener una peor salud que los otros dos grupos de profesores. Finalmente, en la dimensión referente a los Síntomas de Estrés se observan puntuaciones significativamente superiores en el colectivo de profesores no permanentes frente a los profesores permanentes ($p<0,001$) (Tabla 4).

DISCUSIÓN

Son pocos los estudios que han tratado la incidencia de las variables psicosociales entre el colectivo de profesores universitarios, por lo que este trabajo supone un avance en la evaluación de la satisfacción, la salud y el estrés en el contexto universitario, además y, constituyendo ello la principal novedad, es tratado a partir de la inclusión de una variable no estudiada hasta ahora como es la estabilidad profesional de los docentes.

Uno de los aspectos centrales al emplear escalas como la utilizada consiste en poder situar los valores obtenidos en un contexto significativo. En este sentido, ¿debería de esperarse una satisfacción máxima? O bien ¿sería una situación normal que no existieran síntomas de problemas de salud o de estrés? Probablemente estas cuestiones no tengan respuesta en términos absolutos, aunque sí es posible indicar algunas directrices que permiten apuntar a que los valores máximos de satisfacción son difícilmente alcanzables, dada la variabilidad de situaciones reales junto con la también variada subjetividad a la hora de valorarlas. Del mismo modo, toda actividad profesional comporta cierto nivel de estrés, tanto si se lleva a cabo dentro de una organización como de forma autónoma. Pero calibrar el punto en el cual estos valores serían normales no se puede realizar fácilmente sin situar los datos.

En el caso del presente estudio, el grupo de profesores permanentes constituyen la línea basal que se puede tomar como referencia de las tres variables evaluadas, ya que comparten el grueso de actividades profesionales con los otros dos grupos docentes, particularmente con los profesores de tiempo completo pero con situación no permanente. Así, se puede asumir que las medias observadas en este grupo de profesores con situación laboral permanente ya recogen las dos fuentes de variación antes citadas. Más allá de los contrastes realizados en el apartado de resultados, puede ser valioso situar las puntuaciones del grupo de profesores a tiempo completo y situación contractual no permanente en comparación con dicha línea basal. Dividiendo la media de estos últimos por la media del profesorado permanente y multiplicando el resultado por cien, con redondeo, se obtienen los siguientes valores: su satisfacción es un 80% de la expresada por el grupo de

profesorado permanente, mientras que su percepción de problemas de salud es del 108% y su percepción de estrés del 116%. Se trata de un colectivo de profesores que, con una misma o superior carga docente e investigadora, pues se encuentran en situación de promoción laboral, presentan menores recompensas profesionales (31).

El hecho de que los profesores permanentes presenten una mayor satisfacción puede deberse a que significativamente se trata de profesores con una mayor edad y más años de experiencia. Ello podría conllevar a la ocupación de cargos gratificantes implícitos en la situación contractual, con la consiguiente mayor satisfacción y menos problemas de salud que puedan compensar otras fuentes de estrés (32). Otros estudios (33) sólo observaron diferencias significativas en la salud y estrés según categoría y autoestima profesional de los profesores, pero no entre los años de experiencia.

En cualquier caso, los resultados muestran una clara asociación entre precariedad contractual y falta de satisfacción, la cual redunda en un aumento de los niveles de estrés y empieza a mostrar síntomas de deterioro de la salud, en la línea de lo encontrado por algunos autores (34-35). Estos síntomas son probablemente más intensos de lo que la cuantificación expone, ya que al tratarse de un grupo de menor edad (una diferencia de 16 años) sería de esperar que puntuaran por debajo de la media de problemas de salud del grupo de profesores permanentes, pues es sabido que la salud física empeora al aumentar la edad. Sin embargo esto mismo no pasa entre el grupo de profesores asociados, a pesar de existir una diferencia de edad de 13 años respecto al grupo de profesores con contratación permanente. El motivo de ello pueda deberse a que su principal fuente de realización profesional y de ingresos provenga de un trabajo externo, de la misma manera que no sufren la presión para mantener o promocionar su puesto docente. Asimismo el poder compaginar la práctica profesional con la docencia puede resultar una fuente de recompensa y satisfacción.

La afectación individual que esta situación comporta, expuesta a partir de las variables evaluadas, debe considerarse de manera simultánea con ciertos efectos sobre el propio sistema universitario. Al no haberlos evaluado directamente, no se puede hablar de los mismos con la precisión y el soporte empírico con el que se han tratado los anteriores aspectos, pero la literatura científica existente (1,4,5) es bastante clara en cuanto a las implicaciones de la insatisfacción, del estrés o del deterioro de la salud como para, al menos, plantear un escenario plausible, si no probable. En concreto, la menor satisfacción observada en el grupo de profesores con contratos no permanentes parece directamente asociada a su situación contractual.

La falta de control sobre una situación ha sido ampliamente descrita como causante de estrés, el cual, de cronificarse, repercute en problemas de salud más extensos (13). Tanto el estrés como los posibles problemas de salud se van a asociar con la profesión, contexto en el cual se han producido, siendo poco probable que se atribuyan solamente a los procedimientos de evaluación que sufren los profesores (9,10). En el contexto de la promoción profesional, el esfuerzo y la competencia del profesor son insuficientes para alcanzar sus objetivos profesionales, y aparecen como productor de tensión, de estrés, resultando en sentimientos y percepciones negativos de insatisfacción y decremento de la motivación por el trabajo (36).

Teniendo en cuenta que la muestra se ha conformado de manera aleatoria y, por tanto, podemos asumir que se ha neutralizado el posible efecto de otras variables (número de alumnos, asignaturas impartidas, etc.), consideramos que los resultados de este estudio apuntan a cuestiones muy centrales relacionadas con la calidad de la docencia y de la investigación, las cuales pueden tener importantes repercusiones para el futuro de los profesionales universitarios y, por ende del propio funcionamiento del sistema universitario. De este modo, sería conveniente seguir estudiando el tema con la inclusión de nuevas variables y de un mayor número de profesores para cada una de las categorías •

Agradecimientos: Expresamos nuestro especial agradecimiento a Laia Gibert Gutiérrez por su colaboración en la recolección de datos.

REFERENCIAS

1. Gil-Monte PR. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev. Esp. Salud Pública.* (Madrid). 2009; 83: 169-173.
2. Buzzetti M. Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de Profesores A.G. de Chile [Memoria para optar al título de psicólogo]. Santiago: Universidad de Chile; 2005
3. Cladellas R, Badia, M. La gestión del tiempo de los profesores universitarios en función de la modalidad educativa: sus efectos psicosociales. *Revista Española de Pedagogía.* Barcelona, 2010; 246: 297-310.
4. Cladellas R, Castelló A. Percepción del estado de salud y estrés de profesorado universitario, en relación con la franja horaria de la docencia. *Electronic journal of research in educational psychology.* Almería. 2011; 9: 217-40. <https://bit.ly/2FTiVWk>
5. Kataoka M, Ozawa K, Tomotake M, et al. Occupational stress and its related factors among university teachers in Japan. *Health.* Boca Ratón. 2014; 6: 299-305. <https://bit.ly/2Imcznp>.
6. Watts J, Robertson N. Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research.* 2015; 53: 33-50.
7. Skaalvik EM, Skaalvik S. Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education.* 2011; 27: 1029-38.
8. Correa-Correa Z, Muñoz-Zambrano I, Chaparro AF. Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. 2010; 12 (4): 589-598.
9. Schulz J. The impact of role conflict, role ambiguity and organizational climate on the job satisfaction of academic staff in research-intensive universities in the UK. *Higher Education Research & Development.* 2013; 32: 464-78.
10. Surdez EG, Magaña DE, Sandoval MC. Conflicto de rol en profesores universitarios integrantes de cuerpos académicos. *Perfiles educativos.* 2015; 37: 103-25.
11. Avargues ML, Borda M, López AM. Working Conditions, Burnout and Stress Symptoms in University Professors: Validating a Structural Model of the Mediating Effect of Perceived Personal Competence. *Span. J. Psychol.* Sevilla. 2010; 13: 284-96.
12. Saura MJ, Simó P, Enache M. Estudio exploratorio de los determinantes de la salud y el estrés laboral del personal docente e investigador universitario laboral en España. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas.* 2011; 19: 1-25
13. Kokkinos CM. Job stressors, personality, and burnout in primary school teachers. *Br J Educ Psychol.* 2007; 77: 229-43.
14. Porcel-Gálvez AM, Martínez-Lara C, Gil-García E, Grao-Cruces A. Construcción y validación del cuestionario G-Clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica. *Rev Esp Salud Pública.* Madrid, 2014; 88: 419-428.
15. Zaman S, Jahan A, Mahmud MAL. Job satisfaction of university teacher's: a study on private university in Bangladesh. *European Journal of Business and Management.* 2014; 6: 138-47.
16. Crossman A, Harris P. Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership.* 2006; 34: 29-46.
17. Khan I, Nawaz A, Khan F, et al. The Impact of Organizational Commitment and Job Satisfaction on the ITL of Academicians in HEIs of Developing Countries like Pakistan. *Industrial Engineering Letters.* 2013; 3: 18-26
18. Kord B, Tamini BK. A cross-cultural study of job satisfaction and organizational commitment of bank employees of Iran and India. *Journal of Basic and Applied Scientific Research.* 2012; 2: 605-9.
19. Skaalvik EM, Skaalvik S. Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession, what do teachers say? *International Education Studies.* 2015; 8: 181-92.
20. Linares O, Guitierrez R. Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología.* 2010; 2: 31-6.
21. Milczarek M, Schneider E, Rial E. OSH in figures: Stress at work. European Agency for Safety and Health at Work; 2009.
22. Chini B. Les facteurs de stress professionnel – Enquête auprès des salariés des services interentreprises. *Archives des Maladies Professionnelles et de Médecine du Travail.* 2003; 64: 297-309.
23. De Nobile JJ, McCornick J. Biographical differences and job satisfaction of Catholic primary school staff. In Annual Conference of the Australian Association for Research in Education. 2006. p. 26-30.
24. Liu XS, Ramsey J. Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education.* 2008; 24: 1173-84.
25. Tomasina F. Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en la salud. Crisis financiera actual. *Revista de Salud Pública.* 2012; 14 (1s): 56-67.
26. Green F, Mostafa T, Parent A, et al. Is job quality becoming more unequal? *Industrial and Labor Relations Review.* 2013; 66: 753-84.
27. Graso M, Probst TM. The Effect of Consideration of Future Consequences on Quality and Quantity Aspects of Job Performance. *Journal of Applied Social Psychology.* 2012; 42: 1335-52.
28. Olsen KM, Kalleberg AL, Nesheim T. Perceived Job Quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany 1989-2005. *European Journal of Industrial Relations.* 2010; 16: 221-40.
29. Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen, TS. ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COP-SQO). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales.* 20015; 8: 18-29.

30. Huberty CJ. A history of effect sizes índices. *Educational and Psychological Measurement*. 2002; 67: 227-40.
31. Escriba-Agüir, Artazcoz L, Pérez-Hoyos S. Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el síndrome de burnout en médicos especialistas. *Gac Sanit*. 2008; 22: 300-8.
32. Delgado A, Saletti-Cuesta L, López-Fernández LA, Toro-Cárdenas, S. Las características familiares y la salud percibida en médicas y médicos de familia de Andalucía. *Gaceta Sanitaria*. 2013; 27: 508-15.
33. Vitoria H, Paredes M. Estudio del síndrome de “burnout” o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes. *Educere*. 2002; 17: 29-36.
34. Cottini E, Lucifora C. Mental Health and working conditions in Europe. *Industrial and Labour Relations Review*. 2013; 66: 958-88.
35. Chirumbolo A, Areni A. Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*. 2010; 31:195-214.
36. Bórquez S. Burnout o estrés circular en profesores. *Pharos*. 2004; 1: 23-34.