

<https://doi.org/10.47460/noesis.v1i1.1>

Estímulos estresores y ansiedad en docentes universitarios de países latinoamericanos

José Manuel Calizaya López
<https://orcid.org/0000-0001-6221-0909>
jcalizayal@unsa.edu.pe
Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
Arequipa-Perú

Franyelit Suárez-Carreño
<http://orcid.org/0000-0002-8763-5513>
franyelit.suarez@udla.edu.ec
Universidad de las Américas
Facultad de Ingeniería y Ciencias Aplicadas
Carrera de Ingeniería Industrial
Quito, Ecuador

Recibido (19/04/2024), Aceptado (30/05/2024)

Resumen: En este trabajo se investigan las interrelaciones entre la satisfacción laboral, los niveles de estrés y los niveles de ansiedad en el contexto de los docentes universitarios. Se utilizan encuestas para conocer la percepción en diferentes sectores latinoamericanos. Los principales resultados revelan una relación inversa significativa entre la satisfacción laboral y tanto el estrés como la ansiedad, destacando que mayores niveles de satisfacción laboral están asociados con menores niveles de estrés y ansiedad entre los docentes. Además, se observa una correlación positiva entre las cargas administrativas y el estrés/ansiedad, subrayando la importancia de gestionar eficazmente las responsabilidades laborales para promover un ambiente de trabajo saludable. El estudio también resalta el papel crucial del apoyo institucional, que se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral, sugiriendo que un fuerte respaldo institucional puede mejorar significativamente el bienestar emocional de los docentes.

Palabras clave: satisfacción docente, estrés y ansiedad, bienestar emocional.

Stressors and anxiety in university teachers from Latin American countries

Abstract. - This paper investigates the interrelationships between job satisfaction, stress levels, and anxiety levels in the context of university teachers. Surveys are used to know the perception in different Latin American sectors. The main results reveal a significant inverse relationship between job satisfaction and stress and anxiety, highlighting that higher levels of job satisfaction are associated with lower levels of stress and anxiety among teachers. In addition, a positive correlation is observed between administrative burdens and stress/anxiety, underscoring the importance of effectively managing work responsibilities to promote a healthy work environment. The study also highlights the crucial role of institutional support, which is positively correlated with job satisfaction, suggesting that strong institutional support can significantly improve teachers' emotional well-being.

Keywords: professor satisfaction, stress and anxiety, emotional well-being.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés y la ansiedad se han convertido en problemas cada vez más prominentes entre los docentes universitarios, particularmente en los países latinoamericanos. Diversos estudios han identificado que los estímulos estresores en esta región están estrechamente ligados a un exceso de burocracia, que impide a los educadores ser efectivos y eficientes en su labor docente y de investigación. Esta situación contrasta con la eficiencia y eficacia observadas en países como Finlandia, donde los docentes disfrutan de un entorno de trabajo más flexible y con menos carga administrativa.

En América Latina, los docentes universitarios enfrentan una serie de desafíos administrativos que incluyen la gestión de trámites, la sobrecarga de tareas no académicas, y la necesidad de cumplir con múltiples normativas y reportes institucionales [1]. Esta burocracia excesiva no solo consume un tiempo valioso que podría dedicarse a la enseñanza y la investigación, sino que también incrementa los niveles de estrés y ansiedad entre los docentes [2].

Por otro lado, Finlandia se ha destacado por su enfoque educativo que prioriza la autonomía de los docentes, permitiéndoles centrarse en su desarrollo profesional y en la calidad de la enseñanza [3]. El sistema finlandés minimiza la burocracia y apoya a los educadores con recursos y políticas que facilitan su labor, lo que se traduce en un ambiente de trabajo más saludable y productivo [4].

Este trabajo tuvo como finalidad analizar los estímulos estresores y los niveles de ansiedad en docentes universitarios de países latinoamericanos, y comparar estos hallazgos con las prácticas y resultados observados en países más eficientes como Finlandia. Se pretende identificar los factores específicos que contribuyen al estrés y la ansiedad, y proponer recomendaciones para mejorar las condiciones laborales de los docentes en América Latina.

II. DESARROLLO

El estrés es una respuesta natural del organismo frente a situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes. Esta respuesta puede ser de corta o larga duración y tiene la función de preparar al individuo para enfrentar la amenaza, ya sea combatiéndola o huyendo de ella. Sin embargo, cuando el estrés se convierte en una condición crónica, puede tener efectos adversos significativos en la salud física y mental de una persona [5].

El término "estrés" fue popularizado por Hans Selye en 1936, quien lo describió como una respuesta inespecífica del cuerpo ante cualquier demanda [6]. Selye identificó que el estrés puede ser causado tanto por estímulos negativos (distrés) como positivos (eustrés), aunque ambos pueden llevar al desgaste si la respuesta es prolongada.

Por otra parte, los estímulos estresores son aquellos eventos o situaciones que desencadenan la respuesta de estrés. Estos pueden variar ampliamente entre los individuos debido a diferencias en la percepción y la capacidad de afrontamiento. Algunos ejemplos comunes de estímulos estresores incluyen:

- Factores Ambientales: Ruido, contaminación, y condiciones climáticas adversas.
- Factores Psicológicos: Presión académica, conflictos interpersonales, y responsabilidades familiares.
- Factores Laborales: Sobrecarga de trabajo, plazos estrictos, y falta de control sobre el entorno laboral.

A. Estrés en el ámbito laboral

En el contexto laboral, el estrés puede surgir de múltiples fuentes, incluyendo las altas demandas de trabajo, la baja autonomía, y la falta de apoyo social en el lugar de trabajo. La teoría del desequilibrio esfuerzo-recompensa propuesta por Siegrist [7] sugiere que el estrés laboral se intensifica cuando los esfuerzos realizados por el trabajador no son adecuadamente recompensados.

En particular, la burocracia excesiva ha sido identificada como un factor significativo de estrés en muchos ámbitos profesionales. Un estudio realizado por McCarthy [8] encontró que los empleados que percibían altos niveles de burocracia en sus trabajos reportaban mayores niveles de estrés y menor satisfacción laboral. Una de las consecuencias puede ser el estrés crónico puede llevar a una serie de problemas de salud, incluyendo trastornos cardiovasculares, depresión, ansiedad, y problemas gastrointestinales [9]. Además, puede afectar negativamente el rendimiento laboral, incrementando el ausentismo y reduciendo la productividad [10].

Para manejar el estrés, es esencial desarrollar estrategias de afrontamiento efectivas. Estas pueden incluir técnicas de relajación, ejercicio físico, apoyo social, y cambios en el estilo de vida [5]. En el contexto laboral, promover un ambiente de trabajo positivo y brindar apoyo a los empleados puede ser fundamental para reducir los niveles de estrés.

B. Estrés en el ámbito académico

El estrés en el ámbito académico es una preocupación creciente que afecta a estudiantes, profesores y personal administrativo. Diversos factores contribuyen a este fenómeno, incluyendo las demandas laborales, la presión por el rendimiento académico, y las interacciones sociales y profesionales. Entender estos factores es crucial para desarrollar intervenciones efectivas que promuevan el bienestar y el rendimiento óptimo dentro de las instituciones educativas.

Factores Contribuyentes al Estrés Académico

Cargas de Trabajo y Demandas Académicas: Las altas exigencias de trabajo, incluyendo la preparación de clases, la corrección de exámenes y la producción de investigaciones, son fuentes significativas de estrés para los docentes universitarios. Un estudio de Winefield y sus colaboradores [11] encontraron que la sobrecarga de trabajo y la falta de tiempo eran los principales estresores para los académicos. Además, la constante evaluación y la presión por mantener altos estándares académicos pueden incrementar los niveles de estrés entre los profesores y estudiantes. Según un estudio de Kinman y Jones [12], los docentes universitarios experimentan altos niveles de estrés debido a la presión para publicar investigaciones y obtener financiamiento.

Por otra parte, las relaciones con colegas, estudiantes y superiores pueden ser una fuente de estrés si están marcadas por conflictos o falta de apoyo. La investigación de Gillespie y su equipo [13] subrayan que las tensiones interpersonales en el lugar de trabajo son una fuente común de estrés para el personal académico. Así también, la burocracia excesiva y las tareas administrativas pueden desviar tiempo y energía de las actividades académicas centrales, contribuyendo al estrés. Un estudio realizado por grupo de investigación de Gmelch [14] destacan que los procedimientos administrativos complejos y la carga burocrática son factores estresantes significativos para los académicos.

III. METODOLOGÍA

Este estudio experimental tuvo como objetivo analizar los niveles de estrés y ansiedad entre docentes universitarios en países latinoamericanos y compararlos con aquellos en países con sistemas educativos más eficientes como Finlandia. Se empleó una metodología cuantitativa basada en encuestas para recolectar datos sobre las variables de interés.

La muestra del estudio incluyó a 300 docentes universitarios de diversas instituciones en cinco países latinoamericanos (Argentina, Ecuador, Chile, Colombia y Perú) y publicaciones disponibles en la web sobre la satisfacción docente en otros países. Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio estratificado para asegurar la representatividad en términos de género, edad, y área de especialización académica.

Las principales variables medidas en este estudio fueron:

1. Niveles de Estrés (NE): Medidos mediante la Escala de Estrés Percibido (Perceived Stress Scale, PSS) [17].
2. Niveles de Ansiedad (NA): Evaluados utilizando el Inventario de Ansiedad de Beck (Beck Anxiety Inventory, BAI) [18].
3. Cargas Administrativas (CA): Cuantificadas por el número de horas dedicadas semanalmente a tareas administrativas.
4. Satisfacción Laboral (SL): Medida con la Escala de Satisfacción Laboral de Warr-Cook-Wall [19].
5. Apoyo Institucional (AI): Evaluado a través de una escala de Likert de 5 puntos, donde 1 es "Muy Insatisfecho" y 5 es "Muy Satisfecho".

A. Procedimiento

Se diseñó una encuesta estructurada que incluía las escalas mencionadas y preguntas demográficas. La encuesta fue distribuida en línea utilizando la plataforma Qualtrics. Los participantes recibieron un enlace a la encuesta por correo electrónico y se les pidió que completaran el cuestionario de forma anónima. La recolección de datos se llevó a cabo durante un período de dos meses. Los datos recolectados fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS. Se realizaron análisis descriptivos para cada variable, así como análisis de correlación y regresión para explorar las relaciones entre las variables de interés.

Tabla 1. Estadísticas Descriptivas de las Variables Principales.

Variable	Media (M)	Desviación Estándar (SD)
Niveles de Estrés (NE)	22,4	6,5
Niveles de Ansiedad (NA)	17,8	5,4
Cargas Administrativas (CA)	12,3	4,2
Satisfacción Laboral (SL)	3,1	0,8
Apoyo Institucional (AI)	2,7	1,0

Se observa que, en promedio, los docentes experimentan un nivel moderado de estrés. Este valor es significativo ya que un nivel de estrés elevado puede impactar negativamente en el desempeño laboral y el bienestar general de los docentes. Además, se puede visualizar una variabilidad considerable en los niveles de estrés entre los docentes. Esto sugiere que mientras algunos pueden manejar mejor el estrés, otros pueden estar experimentando niveles de estrés mucho más altos.

En la tabla se observa que los docentes reportan niveles moderados de ansiedad. La ansiedad, similar al estrés, puede afectar la salud mental y la capacidad de los docentes para realizar sus tareas de manera efectiva. También se puede visualizar que la variabilidad en los niveles de ansiedad es algo menor en comparación con el estrés, pero aún es significativa, lo que refleja diferencias individuales en la experiencia de ansiedad entre los docentes.

Los resultados revelan que los docentes dedican en promedio 12,3 horas semanales a tareas administrativas. Este dato es importante ya que las cargas administrativas pueden reducir el tiempo disponible para la enseñanza y la preparación de clases, contribuyendo al estrés y la insatisfacción laboral. Sin embargo, la variabilidad en las cargas administrativas muestra que algunos docentes están significativamente más cargados que otros, lo que podría explicar diferencias en los niveles de estrés y ansiedad.

Por otra parte, la satisfacción laboral promedio está ligeramente por encima de la media en una escala de 5 puntos. Esto sugiere que, aunque hay desafíos, los docentes encuentran algunos aspectos de su trabajo satisfactorios. Además, la menor variabilidad en la satisfacción laboral indica que las experiencias de satisfacción entre los docentes son más homogéneas en comparación con otras variables como el estrés y la ansiedad. El promedio indica una percepción de apoyo institucional por debajo de la media. Esto puede reflejar una insatisfacción general con el apoyo recibido de las instituciones, lo que puede contribuir a la insatisfacción laboral y a mayores niveles de estrés y ansiedad. Asimismo, la variabilidad sugiere que mientras algunos docentes perciben un apoyo institucional adecuado, otros pueden sentir una falta significativa de este apoyo.

Tabla 2. Correlaciones entre las Variables.

Variables	NE	NA	CA	SL	AI
Niveles de Estrés (NE)	1	0,62*	0,48*	-0,45*	-0,38*
Niveles de Ansiedad (NA)	0,62*	1	0,51*	-0,42*	-0,36*
Cargas Administrativas (CA)	0,48*	0,51*	1	-0,56*	-0,44*
Satisfacción Laboral (SL)	-0,45*	-0,42*	-0,56*	1	0,67*
Apoyo Institucional (AI)	-0,38*	-0,36*	-0,44*	0,67*	1

Nota: * $p < 0,01$.

Se observa en la tabla 2 que existe una fuerte correlación positiva entre los niveles de estrés y ansiedad, lo cual sugiere que estas dos variables están estrechamente relacionadas. Además, ambos están correlacionados positivamente con las cargas administrativas, indicando que un aumento en las responsabilidades administrativas puede contribuir a niveles más altos de estrés y ansiedad.

Por otra parte, la satisfacción laboral muestra una correlación negativa con el estrés y la ansiedad (figura 1), lo que sugiere que mayores niveles de satisfacción laboral están asociados con menores niveles de estrés y ansiedad. Además, la satisfacción laboral está positivamente correlacionada con el apoyo institucional, lo que indica que un buen apoyo por parte de la institución puede contribuir significativamente a la satisfacción laboral. De esta manera, la alta correlación positiva entre apoyo institucional y satisfacción laboral sugiere que un buen apoyo por parte de la institución puede tener un impacto muy positivo en cómo los empleados perciben su trabajo.

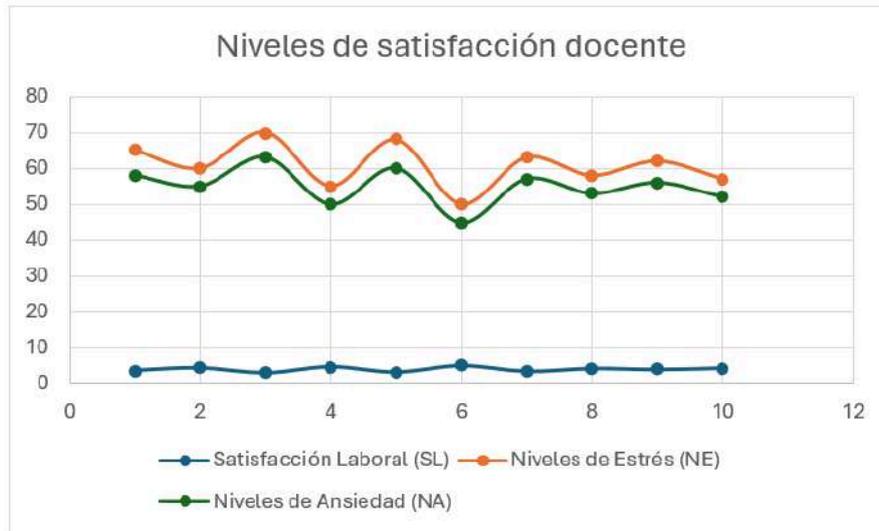


Fig. 1. Aspectos evaluados para conocer la satisfacción docente en la práctica laboral.

B. Ecuaciones de Regresión

Para predecir los niveles de estrés (NE) y ansiedad (NA), se realizaron análisis de regresión múltiple. Estas ecuaciones representan modelos de regresión lineal múltiple donde se utilizan las variables CA, SL, y AI para predecir los niveles de estrés (NE) y ansiedad (NA). Los coeficientes β_0 , β_1 , β_2 y β_3 se estiman a partir de los datos y representan la magnitud y dirección de la relación entre cada variable predictora y el resultado correspondiente (NE o NA), ajustando por las otras variables en el modelo.

$$NE = \beta_0 + \beta_1 \cdot (CA) + \beta_2 \cdot (SL) + \beta_3 \cdot (AI) + \epsilon \quad (1)$$

- NE es el nivel de estrés predicho.
- CA, SL, y AI son las variables predictoras (Cargas Administrativas, Satisfacción Laboral, Apoyo Institucional).
- β_0 , β_1 , β_2 , y β_3 son los coeficientes de regresión.
- ϵ es el término de error.

Predicción de Niveles de Ansiedad (NA)

$$NA = \beta_0 + \beta_1 \cdot (CA) + \beta_2 \cdot (SL) + \beta_3 \cdot (AI) + \epsilon \quad (2)$$

- β_0 es la constante del modelo.
- β_1 , β_2 , y β_3 son los coeficientes de regresión para las variables independientes.
- ϵ es el término de error.

C. Análisis de los resultados y comparación entre Finlandia y América Latina

Algunos estudios han analizado la satisfacción docente en países como Finlandia [20], y se ha observado cómo el clima escolar percibido afecta la satisfacción laboral y el agotamiento de los docentes, y cómo la autoeficacia y la eficacia colectiva en la gestión del comportamiento median el efecto del clima escolar percibido en la satisfacción laboral y el agotamiento. Se ha observado que el clima escolar tiene un efecto positivo, parcialmente mediado por la autoeficacia, en la satisfacción laboral. La autoeficacia en la gestión del comportamiento ha tenido un efecto positivo en la satisfacción laboral y un efecto negativo en el agotamiento.

En contraste, estudios en países latinoamericanos indican una situación más desafiante en cuanto a la satisfacción laboral de los docentes [21]. Algunos puntos clave mencionan que los docentes en América Latina reportan cargas administrativas significativas que afectan negativamente su satisfacción laboral [22]. Por otra parte, la falta de apoyo institucional es una queja común entre los docentes, lo que contribuye al estrés y la insatisfacción laboral [23]. Además, en muchos casos, el clima escolar en las instituciones latinoamericanas es percibido como menos favorable comparado con Finlandia, lo que afecta negativamente la satisfacción laboral de los docentes [24].

La percepción de baja autoeficacia y el manejo ineficaz del comportamiento de los estudiantes son problemas recurrentes que contribuyen al agotamiento y disminuyen la satisfacción laboral en América Latina [25]. Adicional, se pudo observar que existe un clima escolar menos favorable, altas cargas administrativas y falta de apoyo institucional contribuyen a una menor satisfacción laboral. Además, existe una alta incidencia de agotamiento debido a la baja autoeficacia y manejo ineficaz del comportamiento de los estudiantes [22] [24].

La satisfacción laboral de los docentes en Finlandia es significativamente alta comparada con los países latinoamericanos. Según datos de TALIS [24], el 88% de los docentes en Finlandia están satisfechos con su trabajo, y solo un 12% reporta niveles altos de estrés relacionado con el trabajo [24][26]. En contraste, estudios en países latinoamericanos muestran que más del 50% de los docentes experimentan altos niveles de estrés y una satisfacción laboral considerablemente menor debido a cargas administrativas elevadas y falta de apoyo institucional [22].

CONCLUSIONES

Los resultados indican que los niveles moderados de estrés y ansiedad, junto con las cargas administrativas considerables y la percepción de bajo apoyo institucional, son áreas críticas que necesitan atención. Mejorar el apoyo institucional y reducir las cargas administrativas podrían aumentar la satisfacción laboral y disminuir el estrés y la ansiedad.

Estudios en países latinoamericanos muestran resultados similares en cuanto a niveles de estrés y cargas administrativas, pero con una satisfacción laboral aún más baja y un apoyo institucional percibido como insuficiente. Según datos de la OCDE [22] y TALIS [24], los docentes en América Latina enfrentan desafíos significativos en términos de cargas administrativas y apoyo institucional, lo que afecta negativamente su satisfacción laboral y aumenta sus niveles de estrés y ansiedad.

Existe una relación inversa significativa entre la Satisfacción Laboral y los Niveles de Estrés y Ansiedad. Esto sugiere que a medida que la satisfacción laboral aumenta, los niveles de estrés y ansiedad tienden a disminuir. Esta relación podría indicar que mejorar la satisfacción laboral podría ser una estrategia efectiva para reducir el estrés y la ansiedad en el entorno laboral.

Los Niveles de Estrés y Ansiedad están positivamente correlacionados entre sí, lo cual sugiere que los empleados que experimentan altos niveles de estrés también tienden a experimentar altos niveles de ansiedad. Esto resalta la importancia de abordar estos dos aspectos de manera conjunta en las intervenciones y políticas organizacionales de bienestar.

Las Cargas Administrativas muestran una correlación positiva con los Niveles de Estrés y Ansiedad. Esto indica que un aumento en las responsabilidades administrativas podría contribuir a mayores niveles de estrés y ansiedad entre los empleados. Reducir estas cargas podría ser crucial para mitigar los efectos negativos en el bienestar psicológico de los trabajadores.

Existe una correlación positiva entre el Apoyo Institucional y la Satisfacción Laboral. Esto sugiere que un entorno de trabajo que ofrece un buen apoyo por parte de la institución puede mejorar significativamente la satisfacción laboral de los empleados. Esto podría incluir políticas de recursos humanos que promuevan el bienestar y la calidad de vida laboral.

Basado en estos hallazgos, se podría recomendar a las organizaciones implementar medidas que mejoren la satisfacción laboral, reduzcan las cargas administrativas y promuevan un fuerte apoyo institucional. Estas medidas podrían tener un impacto positivo no solo en el bienestar mental de los empleados, sino también en su desempeño laboral y en la cultura organizacional en general.

REFERENCIAS

- [1] R. S. Rubio, et al., "Eficiencia docente universitaria: complementariedad y sustitución entre las actividades docentes, investigadoras y administrativas," in IX Jornades de xarxes d'investigació en docència universitària: disseny de bones pràctiques docents en el context actual, Instituto de Ciencias de la Educación, 2011, pp. 1221-1236.
- [2] OECD, Education at a Glance 2019: OECD Indicators, OECD Publishing, 2019.
- [3] P. Sahlberg, Finnish Lessons 2.0: What Can the World Learn from Educational Change in Finland?, Teachers College Press, 2015.
- [4] A. Monroy-Castillo and A. Juárez-García, "Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática," Propósitos y representaciones, vol. 7, no. 3, pp. 248-260, 2019.
- [5] S. Folkman, "Stress: Appraisal and Coping," in Encyclopedia of Behavioral Medicine, M. D. Gellman and J. R. Turner, Eds. New York, NY: Springer, 2013. DOI: https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_215.
- [6] H. Selye, McGraw-Hill Education, 1984, 544 pages.
- [7] J. Siegrist, "Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions," J. Occup. Health Psychol., vol. 1, no. 1, pp. 27-41, Jan. 1996. DOI: [10.1037/1076-8998.1.1.27](https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27).
- [8] A. McCarthy, J. N. Cleveland, S. Hunter, C. Darcy, and G. Grady, "Employee work-life balance outcomes in Ireland: a multilevel investigation of supervisory support and perceived organizational support," Int. J. Hum. Resour. Manage., vol. 24, no. 6, pp. 1257-1276, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.709189>.
- [9] G. Chrousos, "Stress and disorders of the stress system," Nat. Rev. Endocrinol., vol. 5, pp. 374-381, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1038/nrendo.2009.106>.
- [10] D. C. Ganster and C. C. Rosen, "Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review," J. Manage., vol. 39, no. 5, pp. 1085-1122, 2013. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>.
- [11] A. H. Winefield, N. Gillespie, C. Stough, J. Dua, J. Hapuarachchi, and C. Boyd, "Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey," Int. J. Stress Manage., vol. 10, no. 1, pp. 51-63, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.51>.
- [12] G. Kinman and F. Jones, "Running Up the Down Escalator': Stressors and strains in UK academics," Quality in Higher Education, vol. 9, no. 1, pp. 21-38, 2003. <https://doi.org/10.1080/13538320308162>.
- [13] N. A. Gillespie, M. Walsh, A. H. Winefield, J. Dua, and C. Stough, "Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress," Work & Stress, vol. 15, no. 1, pp. 53-72, 2001. <https://doi.org/10.1080/02678370117944>.
- [14] W. H. Gmelch, P. K. Wilke, and N. P. Lovrich, "Dimensions of stress among university faculty: Factor-analytic results from a national study," Res. High. Educ., vol. 24, pp. 266-286, 1986. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF00992075>.
- [15] N. Barkhuizen and S. Rothmann, "Occupational stress of academic staff in South African higher education institutions," South African Journal of Psychology, vol. 38, no. 2, pp. 321-336, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1177/008124630803800205>.
- [16] K. Levecque, F. Anseel, A. De Beuckelaer, J. Van der Heyden, and L. Gisle, "Work organization and mental health problems in PhD students," Res. Policy, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>.

- [17] S. Cohen, T. Kamarck, and R. Mermelstein, "A global measure of perceived stress," *J. Health Soc. Behav.*, vol. 24, no. 4, pp. 385-396, Dec. 1983.
- [18] A. T. Beck, R. A. Steer, and G. K. Brown, "Manual for the Beck Anxiety Inventory," San Antonio, TX: Psychological Corporation, 1996.
- [19] P. Warr, D. Cook, and R. Wall, "Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being," *J. Occup. Psychol.*, vol. 52, no. 2, pp. 129-148, Jun. 1979.
- [20] P. Sahlberg, "Finnish lessons 2.0: What can the world learn from educational change in Finland?" Teachers College Press, 2015.
- [21] L. L. Castañeda, "Teacher job satisfaction in Latin America: A review of the literature," *Int. J. Educ. Dev.*, vol. 74, pp. 102-113, Dec. 2020.
- [22] OECD, "TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning," 2013.
- [23] E. García and E. Weiss, "The teacher shortage is real, large and growing, and worse than we thought," Report, March 26, 2019.
- [24] TALIS, "Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 Results," Retrieved from [<https://www.oecd.org/en/about/directorates/directorate-for-education-and-skills.html>], 2018.
- [25] M. Caridad Araujo, Pedro Carneiro, Yyannú Cruz-Aguayo, Norbert Schady, Teacher Quality and Learning Outcomes in Kindergarten, *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 131, Issue 3, August 2016, Pages 1415-1453, DOI: <https://doi.org/10.1093/qje/qjw016>
- [26] OECD, "Teachers and School Leaders as Lifelong Learners: The OECD Teaching and Learning International Survey 2018 (Volume II)."