



revista digital para profesionales de la enseñanza

Nº 7 - Marzo 2010

Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía

ISSN: 1989-4023

Dep. Leg.: GR 2786-2008

EL ESTRÉS EN LOS DOCENTES

INTRODUCCIÓN

El fenómeno del estrés comienza a cobrar un interés sobresaliente y necesario en el campo laboral de diversas organizaciones modernas. Es lamentable que en el ámbito educativo, de manera general, el estrés docente siga siendo un tema desconocido. Para que un docente pueda hacer frente a las demandas laborales de una manera efectiva, primeramente, tiene que estar preparado y actualizado en temas como éste (que no han sido parte del currículo en su formación académica); y además como persona debe estar física y mentalmente sana para realizar su trabajo.

Cada vez es mayor el número de profesores que admiten padecer o haber padecido estrés como consecuencia de su trabajo en las aulas.

De hecho, continuamente encontramos en los medios de comunicación, noticias que nos hablan del número de profesores que se dan de baja laboral por “depresión y estrés” o que “El estrés laboral castiga al profesorado”.

En gran parte se les da mayor importancia porque de ellos depende el futuro de la sociedad. Los profesores son los que enseñan a los jóvenes que mañana tendrán que hacer que funcione el mundo, por eso preocupa especialmente su salud. Además, el estrés laboral en las aulas es un fenómeno que va in crescendo en los últimos años y la principal razón es el comportamiento de los escolares.

DEFINICIÓN DE ESTRÉS

El estrés es una enfermedad muy próxima, de la cual somos todos candidatos. Controlarlo o prevenirlo es una de las actuales habilidades profesionales, tan esenciales como saber comunicarse, conocer idiomas o trabajar en equipo.

A continuación aclararemos los términos Estrés Laboral y Síndrome de Burnout (desgaste profesional o síndrome del “profesional quemado”). Este síndrome es un claro exponente de las fases avanzadas del estrés profesional.

No podemos obviar el estado de opinión que existe entre los profesionales de la enseñanza y buena parte de la sociedad, sobre lo difícil que es impartir clases a los adolescentes de hoy. Este clima de insatisfacción, recoge consideraciones negativas respecto a la falta de disciplina en nuestro alumnado, falta de apoyo de padres y madres e incluso de la administración educativa, el importante número de bajas entre docentes por enfermedades mentales (depresión, ansiedad, etc.), determinadas rutinas perniciosas que se establecen en los centros y que no permiten el desarrollo óptimo de la actividad profesional (falta de profesorado de apoyo, inadecuación de horarios, las tutorías de las clases “más conflictivas” son asumidas por profesorado recién llegado al centro, etc.).

Todo esto y más, hacen que la vivencia de su profesión por parte de muchos profesores y profesoras, no se haga de manera positiva, lo que les llevará a engrosar las filas de aquellos profesionales que sufren el día a día de su trabajo, llegando poco a poco a mayores cotas de insatisfacción y “malestar docente”.

Las personas que se dedican a trabajar dentro de lo que se ha denominado “profesiones asistenciales”, es decir, de servicio público, como los profesionales de la “enseñanza” (Profesorado de todos los niveles, monitores, animadores socioculturales, etc.), pueden encontrarse fuertemente afectadas por este síndrome y verse sometidas a un gran desgaste profesional.

A nadie se le escapa que estas profesiones exigen entrega, implicación, ciertos niveles de idealismo y un indudable servicio a los demás y si todo esto se asienta sobre una personalidad “perfeccionista” con un alto grado de autoexigencia y con una gran tendencia a implicarse en el trabajo, podemos finalmente obtener un desequilibrio entre las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario.

Este síndrome de Burnout, de desgaste, se puede considerar un trastorno adaptativo crónico y puede manifestarse tanto por un excesivo grado de exigencia como por escasez de recursos.

a) Estrés Laboral.

El término estrés, se emplea generalmente refiriéndose a tensión nerviosa, emocional o bien como agente causal de dicha tensión. Las distintas aproximaciones al concepto de estrés, han definido a este como respuesta general inespecífica (Selye), como acontecimiento estimulador (Holmes y Rahe) o como transacción cognitiva persona-ambiente (Lazarus y Folkman).

El estrés, sus causas, su afrontamiento y consecuencias, están determinados por la propia personalidad y circunstancias ambientales (Cross y Kelly), la estructura cognitiva individual (Stephoe y Vöguele) y la capacidad de resistencia (Mc. Craine, Lambert y Lambert).

Es evidente que muchas personas han padecido estrés en algún momento de su vida. Fuertes responsabilidades en el hogar y en el trabajo, la incapacidad de separar la vida privada de la profesional, falta de recursos para diferentes competencias, los procesos de recuperación posteriores a un hecho traumático, junto al poco tiempo que dedicamos hoy a lo lúdico, placentero o relajante, pueden llegar a conducir a un estrés cuyas consecuencias pueden ser potencialmente peligrosas.

El término *estrés* (stress), proviene de la física y de la arquitectura, ambas disciplinas se han ocupado de la tensión que se produce en los elementos sólidos como respuesta a los empujes ejercidos desde el exterior que, pueden llegar a deformarlos o romperlos. Fue Walter Cannon en el año 1911, quien por primera vez empleó el término a todo estímulo susceptible de provocar una reacción de lucha o huida y, posteriormente, este término también se utilizó para designar los factores del medio cuya influencia exigen un esfuerzo no habitual de los mecanismos de regulación del individuo.

Hans Selye, investigó y llegó a definir el estrés como la respuesta fisiológica, no específica, de un organismo ante toda exigencia que se le haga. Selye consideró que cualquier estímulo podría derivar en un estreso siempre que provocase en el organismo su correspondiente respuesta biológica de reajuste, no obstante no incluía

los estímulos psicológicos como agentes causales. Según Selye, cuando nos enfrentamos a una nueva situación, el cerebro recibe información que se transmite y analiza a través de los sentidos relacionando esta con recuerdos que se han almacenado de anteriores experiencias. Si la evaluación es negativa, envía una señal que libera las hormonas de adrenalina, poniendo al organismo en un estado de alerta o de resistencia dando lugar a la aparición de síntomas de cansancio y fatiga. En la mayor parte de los casos, una vez que dejamos de sentirnos amenazados, el cuerpo se recupera, pero si la situación se prolonga, se puede llegar a un “estado de extenuación”. Nos encontraríamos entonces con que el nivel de resistencia bajaría, apareciendo nuevas señales de alarma y comenzando un sufrimiento físico y mental. Si este estado continúa, la persona empezará a tener problemas, llegando incluso a enfermar.

b) Síndrome de Burnout.

Uno de los síndromes más característicos, dentro de las fases avanzadas del estrés laboral, es el síndrome de Burnout, también conocido por “síndrome del profesional quemado” o de “desgaste profesional”, fue acuñado originariamente por Freudenberger (1974), un psicólogo clínico familiarizado con las respuestas al estrés de los miembros de una institución de cuidados alternativos de salud, si bien su categorización y difusión se debe principalmente a Cristina Maslach, una investigadora de psicología social, a partir de la segunda mitad de los setenta, cuando estudiaba las formas de afrontamiento con el arousal emocional en el trabajo.

El término Burnout procede del mundo del deporte y expresaba la situación que vivían los deportistas cuando no obtenían los resultados deseados a pesar de sus grandes esfuerzos y entrenamientos.

Desde hace ya bastante tiempo, una importante cantidad de autores, se han interesado por el concepto de estrés. Ya hemos señalado a Freudenberger y a Maslach y Jackson, ambos autores estudian el síndrome de burnout como una respuesta a un estrés emocional crónico caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas que se deben realizar. Parece ser que lo sufren, especialmente, personas cuyas profesiones versan sobre todo en la atención y ofrecimiento de servicios humanos directos y de gran relevancia para el usuario: enfermeros, profesores, policías, cuidadores, etc.

El Burnout es un estrés crónico (distrés) experimentado en el contexto laboral, es decir, formando parte de un proceso, siendo este síndrome, el último eslabón o la última secuencia de la cadena; sin embargo, es necesario diferenciar el Burnout de otros síndromes o nociones y de hecho son muchos los autores que hacen hincapié en que se trata de una forma de estrés ocupacional, con entidad propia, estudiado en la población laboral de servicios directos a otras personas.

Desde una perspectiva clínica, se entiende como estado, consecuencia del estrés laboral.

Desde una perspectiva psicosocial, puede ser abordado como un proceso que se desarrolla por la interacción de características del entorno laboral y de orden personal, con manifestaciones bien diferenciadas en distintas etapas.

CARACTERÍSTICAS DEL ESTRÉS

Partiendo de estas definiciones podemos decir el Burnout presenta las siguientes características o síntomas:

- Agotamiento emocional: ansiedad, labilidad con tendencia a la irritación y cierto abatimiento depresivo.
- Sentimiento de inadecuación profesional: el sujeto se siente en dificultades o impotente para responder a las distintas y cambiantes facetas del desempeño de su tarea. Este mismo hecho repercute en la aparición de una autoimagen, que oculta, la falta de competencia y un deseo de cambiar de puesto, en muchas ocasiones hacia arriba en el escalafón, bajando su rendimiento y la calidad de sus prestaciones.
- Bajada o pérdida de la autoestima profesional: esta, evidentemente, repercute en la autoestima personal, aumentando frente a ella el distanciamiento con compañeros y usuarios, ante los que con frecuencia se presentan autodefiniéndose como hipercompetentes.
- Modificación de los modos de relación con los compañeros de trabajo y los usuarios de los servicios: nos encontramos con que la relación pone de manifiesto componentes de inhibición, frialdad y distancia, al tiempo que se convierte en acusatoria hacia los demás de los deterioros en el trabajo; suelen aparecer descalificaciones masivas e inadecuadas de compañeros y usuarios, también se ha detectado el empleo, en ocasiones, de formas de humor más o menos sarcástica.
- Aumento de la percepción y de la expresión de insatisfacción en el trabajo: se detectan situaciones de sobrecarga, ambigüedad y conflicto de roles, quejas salariales fuera de contexto y todo ello con un esfuerzo racionalizador en su expresión pero inoperante para su abordaje.
- Conflictos interpersonales: en ellos aparece como común denominador la insensibilidad y la hostilidad más o menos encubierta. Estos conflictos pueden orientarse tanto hacia los compañeros como hacia los usuarios y en situaciones más extremas invadir otras esferas tanto del organigrama como extralaborales.
- Alteraciones físicas y comportamentales: en ocasiones pueden aparecer síntomas del tipo: insomnio, cansancio excesivo, dolores de cabeza y otros, así como aumento en el consumo de tabaco, café, fármacos, agresividad tanto con compañeros y/o usuarios como familia, vecinos, etc.

Como podemos comprobar, el rasgo fundamental del Burnout es el cansancio emocional y la sensación de no poder dar más de sí mismo, para poder protegerse de ese sentimiento negativo, el sujeto trata de aislarse de los demás, desarrollando una actitud impersonal hacia los usuarios y los compañeros, mostrándose cínico, utilizando etiquetas despectivas o bien haciendo a los demás responsables de sus frustraciones.

A continuación se exponen los predictores más potentes de Burnout, son:

- a) Las relaciones interpersonales en el trabajo.
- b) Encontrarse insatisfecho con su rol.
- c) Experimentar altos niveles de estrés en el trabajo.
- d) Sentimientos de apatía y claudicación.
- e) Recibir apoyo inadecuado.

Comprobamos que el síndrome es un patrón de síntomas, actitudes y conductas que varían en cada sujeto.

CAUSAS DEL ESTRÉS

¿Por qué se produce este estrés?

En la mayoría de los casos el estrés se produce, porque el docente debe a enfrentarte a situaciones de tensión: niños que contestan, niños que no siguen las normas, niños que se muestran violentos, niños totalmente desmotivados por el estudio, falta de apoyo por parte de los padres, etc. Día tras día debe lidiar contra estos problemas, que hacen que no pueda disfrutar de su profesión ni que pueda llevar un ritmo normal en la clase.

Podemos destacar una serie de causas, relacionadas directamente con el trabajo y con el contexto en el que éste se realiza.

a) *Características específicas del trabajo.*

- Características del puesto y desempeño: tareas monótonas, aburridas, desagradables o aversivas. Rutinas de trabajo excesivas. Trabajo con alto grado de dificultad o con gran demanda de atención. Actividades de gran responsabilidad. Exigencia de decisiones complejas. Trabajos expuestos a cambios tecnológicos imprevistos. Amenaza de demandas laborales.
- Volumen y ritmo de trabajo: exceso o escasez de trabajo. Trabajos con plazos muy estrictos. Ritmo de trabajo apresurado. Actividades laborales múltiples. Jornadas de trabajo excesivas.
- Horario de trabajo: horarios estrictos e inflexibles. Jornadas muy largas. Jornadas de trabajo de duración indefinida. Horarios anormales, horarios impredecibles, sistemas de turnos mal concebidos. Rotación de turnos.
- Participación y control: falta de participación en la toma de decisiones. Falta de control sobre los métodos de trabajo y sobre los horarios, ritmos y entornos laborales. Creatividad o iniciativa restringidas.

b) *Características por el contexto del trabajo.*

- Perspectivas profesionales, estatus y salario: inseguridad laboral. Falta de perspectivas de promoción profesional. Promoción excesiva, insuficiente o aleatoria. Ausencia de incentivos. Actividad poco valorada socialmente. Remuneración por trabajo a destajo o no equitativa. Sistema de evaluación del rendimiento injusto o poco claro. Exceso o carencia de capacidades para el puesto.
- Papel en la entidad: papel indefinido, funciones contrapuestas dentro del mismo puesto, tener a cargo a otras personas, atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas.
- Relaciones interpersonales: supervisión inadecuada, desconsiderada, punitiva o que no proporciona apoyo. Malas relaciones con los compañeros. Intimidación, acoso y violencia. Horario aislado o en solitario. Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas.

- Cultura institucional: mala comunicación, liderazgo inadecuado, falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad. Atribuciones ambiguas. Desinformación y rumores. Conflicto de autoridad. Planeación deficiente.
- Atribuciones a alguna autoridad: motivación deficiente. Manipulación o coacción del trabajador. Mala delegación de responsabilidades.
- Relación entre la vida familiar y la vida laboral: exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar, falta de apoyo en el trabajo con respecto a problemas familiares. Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales.
- Ambiente físico del trabajo: condiciones inadecuadas Espacio físico restringido. Exposición a riesgo físico constante.
- Empresa y entorno social: políticas inestables. Intervención y acción sindical. Salario insuficiente. Carencia de seguridad en el empleo.

CONSECUENCIAS QUE PROVOCA EL ESTRÉS

El estrés puede tener consecuencias muy graves como problemas endocrinos, afecciones respiratorias, digestivas o neurológicas, ansiedad, apatía o depresión. Y (como no, consecuencias negativas en la educación) Son demasiados los casos de docentes que han acabado tirando la toalla. Cada uno conoce experiencias de conocidos y amigos.

El proceso se inicia con la aparición de sentimientos de desconcierto e insatisfacción, que surgen por la influencia directa o indirecta de los factores relacionados con el entorno laboral. Estos sentimientos generan el desarrollo de esquemas de inhibición en la actuación con los alumnos y, en general, en toda la actividad educativa. Surge el deseo de solicitar peticiones de traslado para huir de las situaciones conflictivas que empiezan a generarse y en, algunos casos, culmina con el abandono de la docencia.

- a) Absentismo: asuntos familiares, personales, comisiones laborales, enfermedades somáticas.
- b) Aumento de la rotación del personal: se perciben como cambios, traslados, comisiones.
- c) Menos dedicación al trabajo: práctica del rumor, del chisme, del alarde, de la crítica destructiva, la queja constante.
- d) Deterioro del rendimiento y productividad: baja productividad pedagógica, administrativa.
- e) Quejas internas y externas: clima laboral e institucional dañados.
- f) Necesidad o solicitud de aumento de intervención sindical: conflictos constantes; necesidad de mediación.
- g) Deterioro de la imagen de la organización de parte del personal como los usuarios externos.

EFFECTOS DEL ESTRÉS

El estrés puede tener tantas manifestaciones que puede sorprender conocerlas. A continuación destacamos algunos de sus efectos, aclarando que éstos variarán en función de la persona y de la situación determinada.

- Dolores de cabeza frecuentes, mandíbula apretada, dolor.
- Crujir, rechinar de dientes.
- Tartamudeo.
- Temblores, manos, labios temblorosos.
- Dolor de cuello y espalda, espasmos musculares.
- Mareos, debilidad, vértigo.
- Sonidos que zumban, que estallan.
- Ruborizaciones frecuentes, sudor.
- Pies o manos con sudor o fríos.
- Boca seca, problemas para deglutir.
- Frecuentes resfriados, infecciones y molestias de herpes.
- Erupciones, picaduras, carne de gallina.
- Ataques de alergia inexplicados o frecuentes.
- Dolor de estómago, de pecho; náusea.
- Evacuación excesiva, flatulencias.
- Constipación, diarrea.
- Dificultad de respirar, suspiros.
- Ataques repentinos de pánico.
- Dolores de pecho, palpitaciones.
- Frecuente micción.
- Pobre deseo o desempeño sexual.
- Ansiedad excesiva, preocupación, culpa, nerviosismo.
- Depresión, cambios súbitos en el humor.
- Cólera acrecentada, hostilidad, frustración.
- Apetito incrementado o disminuido.
- Insomnio, pesadillas o sueños inquietantes.
- Dificultad de concentración, pensamientos apresurados.
- Olvido, desorganización, confusión.
- Dificultad para tomar decisiones.
- Problemas para aprender nueva información.
- Sentirse sobrecargado o abrumado.
- Expresiones con voz llorosa, pensamientos suicidas.
- Sentimiento de soledad o desvaloración.
- Poco interés en apariencia y puntualidad.
- Hábitos nerviosos, jugueteo, sonar los pies.
- Incrementada frustración, irritabilidad y nerviosismo.
- Sobre reacción a pequeñas molestias.
- Número incrementado de pequeños accidentes.
- Comportamiento obsesivo o compulsivo.
- Eficiencia o productividad laboral reducida.
- Pretextos para encubrir un trabajo mal hecho.
- Habla rápida o mascullada.
- Posturas defensivas o de sospecha excesivas.
- Problemas de comunicación o de compartir.
- Alejamiento social y distanciamiento.
- Cansancio constante, debilidad, fatiga.
- Uso de drogas o medicamentos sin receta médica.
- Aumento o disminución de peso sin llevar dieta.
- Aumento en el consumo de cigarrillos, drogas o alcohol.
- Tendencia a las apuestas o compras impulsivas.

El estrés también puede provocar efectos sobre los órganos del cuerpo.

- Cabello: el estrés a niveles elevados puede causar excesiva pérdida de cabello así como ciertos tipos de calvicie.
- Músculos: son más notables bajo el estrés los dolores espasmódicos en el cuello y hombros, molestias musculoesqueléticas, dolor en la espalda baja, molestias musculares menores y tics nerviosos.
- Tracto digestivo: el estrés puede causar o agravar enfermedades del tracto digestivo incluyendo la gastritis, úlceras estomacales y duodenales, colitis ulcerativa y colón irritable.
- Piel: algunos individuos reaccionan al estrés con brotes de problemas de piel como el eczema o la soriasis.
- Órganos reproductores: al estrés afecta el sistema reproductivo causando desórdenes menstruales y recurrentes infecciones vaginales en las mujeres, así como impotencia y eyaculación prematura en los varones.
- Pulmones: los altos niveles de estrés emocional afectan desfavorablemente a individuos con condiciones asmáticas.
- Corazón: las enfermedades cardiovasculares y la hipertensión están vinculadas al estrés acumulado.
- Boca: también son síntomas del estrés las úlceras en la boca y la sequedad excesiva.
- Cerebro: el estrés dispara los problemas emocionales y mentales como el insomnio, los dolores de cabeza, cambios de personalidad, irritabilidad, ansiedad y depresión.

CLAVES PARA PREVENIR EL ESTRÉS O BURNOUT.

1. Comunicarse. Evitar el aislamiento, buscando la solidaridad de los que comparten las mismas situaciones.
2. Proceso personal de adaptación de expectativas a la realidad cotidiana.
3. Equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo.
4. Rutina de ejercicios que incluya actividades aeróbicas.
5. Respetar, conocer y formar las propias emociones.
6. Fomento de buena atmósfera de equipo: espacios comunes, objetivos comunes.
7. Capacitación permanente: nuevos conocimientos y elasticidad mental.
8. Diálogo efectivo con las autoridades del establecimiento. Decir lo que se piensa para proponer cambios.
9. Hacerse responsable de los propios actos. Aquellos que "echan la culpa" permanentemente a los otros son más propensos al estrés.

CONCLUSIÓN

El estrés ya no puede ser considerado de competencia e interés único de parte de su persona, sino de los sistemas educativos mismos de los países o de las mismas organizaciones escolares que poco a poco deberán promover de capacitaciones profesionales más complejas y adecuadas a las demandas de la actualidad; así como

ofrecer programas de cuidado de la salud de todo su personal. Es por esto que los gestores de la educación deben asumir compromisos que favorezcan el desarrollo profesional de los docentes y su calidad de vida, y la gestión del estrés es una importante alternativa a ello.

Desarrollando las ideas anteriores de manera más amplia; se tiene la posibilidad de hacer un trabajo colegiado dentro de una organización escolar para promover una mejora en la calidad de las condiciones de trabajo de los protagonistas del proceso educativo; los docentes (y en consecuencia los alumnos mismos).

Un docente satisfecho será sin lugar a dudas uno más eficiente y constante en el trabajo de la organización, y su labor será más flexible y menos conflictiva, lo que repercutiría en otras cualidades muy apreciadas por los clientes de la educación: los valores personales y organizacionales del sistema al que se recurre en búsqueda del servicio educativo.

Entonces, un trabajo apremiante a propiciar desde la organización escolar misma es la gestión del estrés docente, cuyas principales causas y consecuencias ocurren y repercuten la escuela misma, en sus diversas dimensiones como pueden ser la gestión administrativa, educativa y de relaciones humanas.

Siempre existirá la posibilidad de poder mejorar nuestra salud y bosquejar un futuro más sano. Lo único que se necesita es reconocer cómo se está ahora sabiendo evaluar este estado.

Por otra parte, existen otras alternativas relacionadas con el deporte, la alimentación prudente, el saber y poder disfrutar de los momentos alegres de la vida urge a ser retomada. Y dentro de este paradigma también debiera haber sin problema esa posibilidad de ser "evaluado" por otros de manera constante. Esos "otros" serían los miembros de la familia, los amigos, los colegas y los profesionales de la salud tanto física y mental.

Todo profesor o profesora debe repetirse cada día que la docencia es una actividad clave para el desarrollo humano. Una labor que despierta vocaciones, alumbrando ideas en la mente de muchos discípulos, generando libertad, progreso y bienestar social. Esa noble profesión, lejos de quemar, debe llenar de orgullo a quien tiene el privilegio de poder ejercerla.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, G., y Fernández, I.: "El Síndrome de 'Burnout' o el desgaste profesional. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría. (1991)
- Davidoff, L. L.: "Introducción a la Psicología". México, Mc Graw-Hill. (1984)
- Gil-Monte, P., y Peiró, J. M.: "Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse". Madrid, Síntesis. (1997)
- González De Rivera, J. L., y Cols.: "Manual de Psiquiatría". Madrid, Karpos. (1980)
- Lazarus, R. S., y Folkman, S.: "Estrés y procesos cognitivos". Barcelona, Martínez Roca. (1986).
- Rubio, S.: "Evaluación y medida de la carga de trabajo mental en una tarea de diagnóstico de fallos". Revista Iberoamericana de Educación. (1992)

