



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 20 – JULIO DE 2009

“LA REPERCUSIÓN DE LOS CAMBIOS SOCIALES Y EDUCATIVOS EN EL PROFESORADO”

AUTORÍA ANTONIO JOSÉ HEREDIA SOTO
TEMÁTICA MALESTAR DEL PROFESORADO
ETAPA ESO Y BACHILLERATO

Resumen

Las condiciones laborales en las que actualmente se encuentra el profesorado, se ha visto mermada en las dos últimas décadas debido a los continuos y profundos cambios sociales y educativos. La excesiva carga de tareas y responsabilidades que este colectivo tiene que asumir en su labor docente, así como la falta de entendimiento con otros miembros que integran la comunidad educativa, puede interferir en su propia personalidad y salud.

Así pues, con el presente artículo se pretende dar una visión general sobre esta temática y se plantea una serie de medidas concretas para combatir o prevenir tal situación.

Palabras clave

- Violencia, agresiones, insultos, etc.
- Disciplina, disrupción, conflictos, etc.
- Incentivos, remuneración salarial.
- Ratio profesor-alumnos
- Nuevas tecnologías (TIC)
- Malestar
- Estrés, ansiedad y depresión.
- Absentismo, bajas y enfermedades
- Burocrático
- Desprestigio



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° – MES DE 2008

1. INTRODUCCIÓN

La profesión docente ha pasado de ser una profesión tranquila y comprendida a una labor poco incomprendida y agradecida. Actualmente, los profesores y profesoras sufren las consecuencias de estar expuestos a un aumento de la tensión en el ejercicio de su trabajo, cuya dificultad ha aumentado por la fragmentación de la actividad del profesor y el aumento de responsabilidades que se le exigen, sin que se les haya dotado de los medios y las condiciones necesarias para responder adecuadamente.

Hay determinados casos de violencia en las aulas en los que la situación se vuelve insostenible, dando lugar a que algunos profesores y profesoras que son objeto de desafíos, agresiones físicas o verbales, amenazas, etc., tengan cierto temor en ir al centro.

De este modo, los mecanismos de defensa más dinámicos en los que el profesorado se ampara para aliviar o reducir su tensión o estrés, son: el absentismo laboral o inhibición. Estos factores representan el aspecto negativo de rebajar la calidad de la educación.

Sin embargo, también es importante reseñar que, aunque todas estas circunstancias que cada vez están más extendidas en el ámbito escolar, las cuales se traducen a veces en problemas de ansiedad, estrés o depresión en el profesorado, es innegable reconocer que el trato de un profesor con los educandos pueden reportar muchas alegrías y ser un trabajo muy gratificante para éste.

2. CAUSAS QUE PRODUCEN MALESTAR E INSATISFACCIÓN EN EL PROFESORADO

A continuación se expone algunas de las causas o factores, que en mayor medida repercuten y afecta negativamente en el bienestar y satisfacción del profesorado:

2.1. Desprestigio social de la imagen del profesor

La imagen del profesorado se ha ido devaluando de un tiempo atrás hasta hoy día. El escaso reconocimiento profesional de la labor pedagógica llevada a cabo actualmente por el profesorado, implica que este colectivo tenga de sí mismos una visión más crítica que la sostenida por la sociedad, llegando incluso a sentirse desprotegidos ante una sociedad que no valora su trabajo ni esfuerzo como realmente debiere.

Además, la **falta de respeto y autoridad** que los docentes han ido perdiendo a lo largo de estos últimos años, hace que el grado de desprotección de éstos sea mayor que nunca. Los políticos, asociaciones de padres y madres, las nuevas y demagógicas teorías de los pedagogos y psicólogos, hacen que el más mínimo atisbo de autoridad por parte de los profesores y profesoras, sea interpretado como violencia o abuso de poder contra el alumnado.

Se han debilitado las relaciones entres los padres y el profesorado, cada vez es mayor el número de casos en los que los padres dan más crédito o apoyan primero a sus hijos que a los profesores, ante cualquier circunstancia o incidencia relacionada con sus hijos o hijas en el centro, tales como riñas, castigos, expulsiones al aula de convivencia, etc., debido a alguna conducta disruptiva que éstos hayan



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° – MES DE 2008

cometido en el centro. Incluso piensan, y dan por hecho que la tarea de educar a sus hijos sólo recae o es obligación de los profesores y profesoras.

De esta forma, los profesores y profesoras sólo tienen la opción de ajustarse al plan de estudios y renunciar a educar al alumno, lo cual lleva a muchos de estos profesionales vocacionales a la depresión y a abandonar la docencia a la menor oportunidad que se les presente.

Otra influencia negativa y por tanto, que no favorece el prestigio del profesorado es la “promoción automática”, es decir pasar de curso con varios suspensos.

2.2. Carga excesiva de trabajo y aumento de responsabilidades

En estos últimos años las obligaciones del profesorado se ha multiplicado, ha tenido que aceptar muchas más responsabilidades y están más saturado de trabajo. Se le carga cada vez más de labores de carácter burocrático (informes, papeles y otros temas menos prácticos), debido a los permanentes cambios legislativos y normas, quitándole tiempo para centrarse en temas más prácticos y realistas.

2.3. Choque con la realidad de la enseñanza

El choque que se produce cuando un profesor o profesora se encuentra con la realidad en la enseñanza puede llegar a ser dramática y traumática.

El encuentro con una práctica de la enseñanza bastante alejada de los ideales pedagógicos asimilados durante el periodo de formación inicial va a llevar a los profesores a distintas reacciones, que Ada Abraham clasifica en cuatro grandes grupos:

1. El predominio de sentimientos contradictorios:

Tiene que afrontar conflictos entre ideales y realidad.

2. La negación de la realidad debida a su incapacidad de soportar la ansiedad:

El profesor intentará evadirse recurriendo a varios mecanismos de evasión como la inhibición y rutinización de su práctica docente.

3. El predominio de la ansiedad

Se tiende a comparar de forma constante entre su pobre práctica pedagógica y aquellos ideales que desea alcanzar.

4. La aceptación del conflicto como una realidad objetiva.

Intentando encontrar soluciones y respuestas ante las diversas situaciones y circunstancias.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° – MES DE 2008

2.4. Recursos materiales y condiciones de trabajo

La falta o limitación de recursos materiales y condiciones de trabajo es uno de los factores que repercuten negativamente en el ánimo e ilusión del profesorado, fomentando además a medio o largo plazo la inhibición de éste.

Cuando hablamos de falta de recursos no sólo nos referimos al material didáctico, sino a problemas de espacio y conservación de los edificios, penuria de mobiliario,...etc. En muchas ocasiones los docentes encuentran auténticas trabas a los planteamientos renovadores en las condiciones de trabajo en los centros, interfiriendo por tanto a veces en su trabajo práctico.

2.5. Violencia en las instituciones escolares

La violencia en los centros escolares es uno de los motivos más frecuentes por los que el profesorado suelen causar la baja laboral. Lamentablemente, se suceden numerosos episodios de violencia cada vez más graves a la que nuestros centros educativos y nuestro profesorado debe enfrentarse en el día a día de su labor docente.

Algunas de las conductas antisociales que se producen en los centros escolares por parte del alumnado, que más afectan al profesorado, son las siguientes:

- **Disrupción en las aulas**

Aunque no se puede decir que trata de un caso de violencia como tal, la disrupción en el aula es actualmente una de las principales causas que más preocupa al profesorado y que se suele producir con frecuencia. Estas conductas disruptivas originadas por algunos alumnos y alumnas, interfiere gravemente en el aprendizaje del resto del alumnado que tiene cierto interés por aprender y estudiar, así como sus relaciones interpersonales. Concretamente, nos estamos refiriendo, a las situaciones en la que varios alumnos perturba o impiden con su comportamiento el normal desarrollo de la clase, lo que obliga al profesorado a emplear cada vez más tiempo en controlar la disciplina y el orden.

- **Problemas y falta de disciplina**

Las faltas o problemas de disciplina, normalmente en forma de conflictos de relación entre profesores y alumnos, pueden desencadenar en conductas que implican cierta dosis de violencia, como puede ser desde el «boicot» pasivo hasta agresiones verbales, insultos explícitos e incluso amenazas al profesorado. Esta situación pueden llegar a desestabilizar por completo la vida cotidiana en el aula.

- **Actos vandálicos y agresiones físicas**

En este caso estamos hablando ya de conductas o sucesos estrictamente violentos, que sin duda alguna, son los que más impacto tienen sobre la comunidad educativa. En los actos vandálicos se tratan de daños contra las cosas, y en las agresiones físicas contra las personas.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° – MES DE 2008

Pero desgraciadamente, no sólo proviene la violencia de los alumnos, a veces también intervienen los **padres como agresores**, debido a que como he mencionado anteriormente, éstos dan más credibilidad a la versión de los hechos que les cuentan sus hijos que la contada por los mismos profesores, a la vez que intentan justificarlos con frases como: “es que le habéis cogido manía” o “tenéis a mi hijo amargado”, etc.

En realidad, las agresiones verbales o insultos hacia el profesorado son mucho más frecuentes que las agresiones físicas, y suelen generar mayor efecto en la seguridad y confianza de los profesores en sí mismos, en el plano psicológico, que por su incidencia real cuantificable.

2.6. Inadecuado sistema de remuneración salarial, falta de incentivos y de reconocimiento

La remuneración salarial no siempre es del agrado de todos, esto sin contar que algunos docentes (nos estamos refiriendo al colectivo interino), trabajan con contratos precarios y carecen de la mínima estabilidad laboral.

La administración educativa no valora ni incentiva las **iniciativas** de algunos profesores y profesoras, ni reconoce otros **méritos** como publicaciones digitales (páginas webs, blogs,...). Además, es importante reseñar que hay profesores que no saben ni abrir una cuenta de correo electrónico, trabajar con un procesador de textos u hoja de cálculo, elaborar una presentación, etc.

Por ello, en la retribución del salario de un profesor también se debería valorar los méritos del profesorado en función de lo que éste aporta al sistema educativo y no sólo la antigüedad.

2.7. Elevada ratio profesor-alumnos

Según la LOE (Ley Orgánica de Educación 2/2006, de 3 de mayo) en su artículo 157, dedicado a los recursos para la mejora de los aprendizajes y apoyo al profesorado dispone que: el número máximo de alumnos por aula en la enseñanza obligatoria será de 25 para primaria y de 30 para la ESO.

Es cierto que un profesor, puede dar clase perfectamente a cuarenta alumnos siempre y cuando éstos estén dispuestos a escucharle y estén motivados para ello, sin embargo en determinados contextos escolares generalmente conflictivos, el descenso de la ratio es la única manera de evitar en cierta medida el desánimo y estrés del profesorado.

Asimismo, cuando se imparte clases en grupos numerosos, es muy difícil para el profesorado atender y enseñar de forma individualizada a un alumno adecuándose a su problemática. Además, no hay que olvidar que, desgraciadamente también existen alumnos que no tienen ningún tipo de interés por la enseñanza, por lo que terminan distrayendo y molestando a sus compañeros.

Así pues, la excesiva ratio profesor/alumnos, representa actualmente una de las causas que mayor tensión y estrés provoca en los docentes.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° – MES DE 2008

2.8. Aparición de nuevas tecnologías (centros TIC)

Algunos docentes (sobre todo los de mayor edad), tiene una actitud negativa frente al uso educativo de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC), debido al **miedo** que tienen por su falta de dominio de las mismas en contraposición al dominio que tienen de ellas los alumnos. Ven, por tanto a los ordenadores como una amenaza que puede llegar a causarle cierta frustración y estrés.

2.9. Inquietud e incertidumbre laboral de algunos docentes

Una gran parte del profesorado, tales como los que tienen concedida una comisión de servicio, los que aún no tiene un centro de destino definitivo, pero sobre todo nos referimos en mayor medida a los profesores interinos, se encuentran con que en los días previos al comienzo del nuevo curso escolar e incluso para éstos últimos, con el curso ya empezado, todavía no saben cuál es su centro de destino.

Además, al ser los últimos en incorporarse a la plantilla de profesores del centro, generalmente les suelen asignar los peores grupos, los peores horarios, las peores condiciones de trabajo, ya que los veteranos eligen primero, sin contar que posiblemente tengan que impartir alguna materia o asignatura que no se corresponda con su formación o titulación académica.

Esta incertidumbre, causa una sensación de ansiedad y estrés en el profesorado afectado, que influyen de forma muy negativa en su estado emocional.

2.10. Falta de autoconfianza en el aula

Otro de los elementos que contribuyen al malestar docente, es la inseguridad del profesor en sí mismo, por ejemplo un profesor que tenga más años de experiencia y que por tanto ha impartido una materia más veces, va a tener un mayor control sobre la clase y dominará mejor los contenidos relacionados con dicha materia, por lo que tendrá mayor confianza en sí mismo que otro profesor novel que imparta clases en sus primeros años de docencia.

3. CONSECUENCIAS QUE GENERAN EL MALESTAR DOCENTE

Las repercusiones psicológicas de la tensión a la que están sometidos los docentes son cualitativamente variables, y operan de forma distinta dependiendo de diversos factores, como la experiencia, status socioeconómico, sexo o el tipo de institución en el que enseña.

Según el profesor José M. Esteve, las consecuencias más comunes del malestar docente son la inhibición y el absentismo, es decir, el profesorado se abstiene o deja de implicarse en su labor educativa, o rehúye ausentándose de la misma. Estas dos causas que son nefastas para la calidad de enseñanza, afectando de forma negativa y directa sobre el alumnado.

Las principales consecuencias inducidas por el malestar docente, en orden decreciente respecto al número de profesores afectados, podría graduarse de esta forma (*Esteve, 1998*):



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° – MES DE 2008

- Sentimientos de desconcierto e insatisfacción al ver la realidad en cuanto a la enseñanza con la imagen ideal de ésta que los profesores querrían realizar.
- Desarrollo de esquemas de inhibición, como forma de cortar la implicación personal con el trabajo que se realiza.
- Peticiones de traslado como forma de huir de situaciones conflictivas.
- Deseo de manifiesto de abandonar la docencia (realizado o no).
- Absentismo laboral como mecanismo para cortar la tensión acumulada.
- Agotamiento. Cansancio físico permanente.
- Ansiedad como rasgo o ansiedad de expectación.
- Estrés.
- Depreciación del yo. Autoculpabilización ante la incapacidad para mejorar la enseñanza.
- Ansiedad como estado permanente, asociada como causa-efecto a diversos diagnósticos de enfermedad mental.
- Neurosis reactivas.
- Depresiones.

4. ABSENTISMO LABORAL Y ENFERMEDADES MÁS FRECUENTES DEL PROFESORADO

Como se ha señalado en el epígrafe anterior, la falta de asistencia, el absentismo laboral y las peticiones de traslado son formas de buscar un respiro, las cuales permiten al profesorado evadirse y **escapar de las tensiones y estrés** que acumulan por su trabajo.

En general, se suele apreciar una notable tasa de faltas o bajas laborales a principios de curso, debido a los posibles problemas de coordinación u organización del nuevo curso escolar que comienza, y que posteriormente va aumentando progresivamente a lo largo de cada trimestre académico, para ir disminuyendo a medida que se va acercando las vacaciones.

Asimismo, es importante hacer mención de algunos profesores y profesoras, a los cuales se les diagnostican enfermedades mentales crónicas y que son destinados a tareas administrativas, alejándoles así de las aulas. También hay profesores, que reconoce públicamente su fracaso en la enseñanza y se busca otro empleo en beneficio a sus alumnos y por respeto a sí mismos.

Según los resultados que se extrajeron de un estudio realizado sobre los datos correspondientes a las licencias por enfermedad del profesorado andaluz, registradas durante el periodo 1999-2004, las fuentes de bajas más frecuentes, ordenadas de mayor a menor incidencia, responden a los siguientes tipos de enfermedades:



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° – MES DE 2008

- Enfermedades otorrinolaringológicas
- Enfermedades traumatológicas y reumatológicas
- **Enfermedades psiquiátricas** (ansiedad, depresión, estrés, etc.)
- Problemas del aparato digestivo
- Enfermedades neurológicas y sensoriales
- Otras enfermedades diversas

Tal y como puede observarse, las patologías relacionadas con el **estrés, ansiedad o depresión** son, por lo tanto, la tercera causa de baja por enfermedad, aunque cabe destacar que los profesores que la padecen son los que más días están de baja laboral.

Otro aspecto importante a recalcar, es que los profesores que trabajan en centros de Enseñanza Secundaria tienen mayor tensión y estrés, así como mayor número de conflictos que los profesores de la Enseñanza Primaria.

5. MEDIDAS CONCRETAS PARA COMBATIR O PREVENIR EL MALESTAR DEL PROFESORADO

Los profesores que se encuentran a gusto y satisfechos con su labor, induce en los estudiantes un estado de ánimo y clima de trabajo favorable para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea fructífero y satisfactorio.

Por ello y para concluir el presente artículo, se plantean a continuación una serie de propuestas o medidas preventivas para combatir o prevenir los síntomas del malestar docente:

- 1) Definir los **centros conflictivos** o de Actuación Educativa Preferente donde la labor educativa no es nada fácil, con objeto de dar un apoyo extraordinario al profesorado que trabaja en ellos, como materiales, plus salarial, más profesores de apoyo,...etc.
- 2) Garantizar el apoyo a los docentes cuya salud se está degradando con la enseñanza (sobre todo a las **enfermedades** otorrinolaringológicas y psiquiátricas).
- 3) Ejerciendo una **política de descentralización**, de manera que se otorgue mayor poder a los centros educativos (implicando a los equipos educativos y a la misma comunidad educativa, con el fin de que éstos puedan tomar decisiones propias sobre su esfera de competencias).
- 4) Valoración y reconocimiento por parte de la administración educativa de aquellos profesores y profesoras con iniciativas, que son los auténticos animadores de la vida de un centro, **incentivándolos** económicamente o **premiándolos** con puestos o cargos específicos.
- 5) Dotar a los centros de suficientes **materiales y recursos didácticos**, tales como material informático, medios audiovisuales, videotecas de temas escolares y científicos, etc., que les permita desarrollar al profesorado un currículo variado.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° – MES DE 2008

- 6) Dar apoyo y tener una **consideración especial** hacia los docentes que tienen su primer contacto con la enseñanza, evitando que recaiga sobre éstos los peores cursos, las peores tutorías y los peores horarios.
- 7) En situaciones conflictivas y violencia en las aulas, **garantizar un apoyo razonable** y razonado por parte de la Administración educativa hacia el claustro de profesores y equipos directivos.
- 8) Recuperar la **imagen social del profesorado** mediante campañas de revalorización social de la enseñanza a través de los medios de comunicación.
- 9) Ofrecer en el CEP, cursos y seminarios de reflexión sobre los **valores educativos** o sobre problemas derivados de la diversidad propia de la sociedad actual, con objeto de aceptar sin ansiedad la diversidad del alumnado.
- 10) Reducir y evaluar en los CEPs el número de cursillos presenciales que a veces no tienen ningún valor para la práctica docente, y **fomentar** los grupos de trabajo, planes, proyectos u otros movimientos de renovación pedagógica como impulsores del cambio educativo y lugar de encuentro para la comunicación entre profesores y profesoras.
- 11) Aumentar el número de profesores de apoyo y **disminuir la ratio profesor/alumnos** en los centros educativos, y sobre todo en determinados contextos escolares conflictivos.
- 12) **Descarga de excesivo trabajo burocrático.** Desde mi más humilde opinión, creo que el profesorado debería estar más descargado de algunas tareas burocráticas, a veces inútiles, para aprovechar ese tiempo en producir ideas o diseñar actividades más dinámicas y enriquecedoras en su labor docente diaria, con sus alumnos y alumnas.

6. BIBLIOGRAFÍA

- 📖 Esteve, José Manuel. (1998). *El malestar docente*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- 📖 Cooper, Cary L. y Travers, Cheryl J. (1997). *El estrés de los profesores: La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- 📖 Morales, Pedro (2002). *La relación profesor-alumno en el aula*. Madrid: Promoción popular cristiana
- 📖 Cerezo Ramírez, Fuensanta. (2002). *La violencia en las aulas, análisis y propuestas de intervención*. Madrid: Pirámide.

Autoría

- Antonio José Heredia Soto
- IES Reyes Católicos de Vélez-Málaga (Málaga)
- antheso@gmail.com