



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

“EL ESTRÉS DOCENTE”

| |
|--|
| AUTORÍA MARIA JESÚS JIMÉNEZ COPETE |
| TEMÁTICA EL MALESTAR DOCENTE |
| ETAPA PROFESORADO |

Resumen

El estrés es uno de los grandes problemas del profesorado. Haremos un recorrido de las causas y consecuencias de este malestar, pasando por las estrategias y terminando por las posibles soluciones para conseguir una buena salud mental dentro de esta profesión

Palabras clave

Estrés, malestar, ansiedad, autorrealización, frustración, fracaso escolar, desmotivación y agotamiento.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

1. INTRODUCCIÓN

El malestar docente es una realidad a la que miles de docentes de nuestro país tienen que enfrentarse diariamente. Cada vez más profesores y profesoras padecen estrés laboral. De hecho, el estrés laboral se ha convertido en la segunda causa de baja en algunas profesiones, entre las que se encuentra la profesión docente.

Muchos autores han investigado sobre el malestar docente, pero destaca la figura de José Manuel Esteve, Catedrático de Teoría de la Educación en la Universidad de Málaga. Según este autor, la profesión docente es una profesión ambivalente: por un lado, existe un fuerte componente vocacional que se manifiesta en una disposición por sentirse útil a esta sociedad. En este aspecto, la profesión es fuente de autorrealización y satisfacción personal. No obstante, la realidad nos aporta una serie de aspectos negativos relativos a la docencia que pueden llegar a transformarse en una fuente de desequilibrio personal y emocional; frustración a la que llegan muchos docentes al comprobar que sus esfuerzos y su trabajo no se transforman en la consecución de unos objetivos concretos.

Habitualmente, el docente tiene la tendencia de contrastar el éxito del sistema educativo y contraponerlo al éxito personal. A veces, la perspectiva del educador está condicionada por la observación de una única realidad: la propia experiencia del aula. De cualquier forma, ampliando el campo de estudio, observando el sistema educativo en general, nos encontramos que en la actualidad está viviendo su mejor momento. Según Esteve, España nunca se ha encontrado en mejores condiciones educativas que en el momento presente. Nunca se había logrado escolarizar al 100% de la población.

La escolarización del total de la población hasta los 16 años implica que el profesor no sólo tiene que enseñar al que no sabe, sino que también tiene que enseñar al que no quiere. De esta forma, el profesor adquiere nuevos roles, papeles a los que no estaba acostumbrado y para los que muchas veces tampoco está o ha sido preparado. Estos nuevos roles incluyen principalmente la representación del motivador, psicólogo y negociador de aprendizajes. Pero, no es fácil negociar el aprendizaje con aquel que no quiere aprender.

La democratización de la educación ha provocado que los títulos se desvaloricen socialmente. Debemos reconocer que incluso los puestos de trabajo socialmente considerados más bajos estén ocupados por gente formada y con titulaciones. Esto representa el éxito de todos los agentes del sistema educativo. La calidad del sistema educativo reside en la motivación de todos estos componentes y especialmente de los docentes. De ahí la necesidad de unos programas adecuados de formación del profesorado, programas que respondan a la adquisición de habilidades y conocimientos que permitan al docente enfrentarse profesionalmente a los problemas que puedan ocurrir en el aula.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

También el sistema educativo requiere de factores externos que contribuyan a su calidad y éxito. Los cambios sociales ocurridos en las últimas décadas tienen claras implicaciones sobre la actividad docente. Pero no es razonable que el peso de la responsabilidad educativa recaiga exclusivamente sobre los docentes. Diversas investigaciones demuestran que la influencia de las actitudes de los padres están relacionadas directamente con el fracaso escolar.

Además el estrés docente es el reflejo de la ruptura del consenso social en educación. La sociedad defiende el derecho a mantener posturas culturales, ideológicas, filosóficas y políticas diferentes. Ante tal panorama, no se mejora la situación del profesorado. Este, a veces, se encuentra desolado, solo y sintiéndose el blanco de todas las quejas. Esta situación lleva a algunos docentes a cuestionarse el valor que tiene hoy en día educar. Esto es debido a la devaluación social y laboral a que se ve sometida la práctica docente. Por tanto, consideramos que los dispositivos utilizados para alentar el profesorado han de estar enfocados a la valoración de los trabajos de innovación en la docencia y también a recuperar su reconocimiento social. Algunas administraciones autonómicas han comenzado ya a intentar recuperar el reconocimiento social del trabajo docente mediante campañas de prensa y de concienciación social.

Llegados a este punto, que nos encontramos ante un problema psicológico individual de origen social. Se caracteriza por la existencia de un conjunto de síntomas, típicos del estrés, como son:

-
- Falta de ilusión
 - Desmotivación
 - Ansiedad y depresión
 - Agotamiento físico y mental
 - Dificultades para la concentración
 - Frustración.
 - Soledad

2. CAUSAS DEL ESTRÉS DOCENTE

Entre las causas más importantes del estrés docente se encuentran las siguientes:

- a. La escasa formación del profesorado. La formación universitaria del profesorado está escasamente adaptada a las necesidades y problemáticas sociales actuales. Como consecuencia, existe poca correspondencia entre el modelo educativo y los cambios sociales.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

- b. El prestigio del profesional dedicado a la educación ha disminuido.
- c. El profesorado se siente desbordado como fuente de autoridad y conocimiento frente a un alumno cada vez más desafiante, que en ocasiones muestra mucha agresividad.
- d. Falta de motivación del alumnado, obligado a estudiar hasta los 16 años en contra, algunas veces, de sus deseos.
- e. Excesivo número de alumnos por clase y grupos muy heterogéneos.
- f. La familia delega cada vez más responsabilidades en la escuela y descuida su capacidad educativa.
- g. Falta de medios y de inversión económica por parte de las administraciones.
- h. El profesorado no cuenta con las estrategias ni habilidades necesarias para hacer frente a los problemas y dificultades en clase.

3. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS DOCENTE.

Entre las consecuencias del estrés docente se encuentran las siguientes:

- Absentismo laboral y abandono de la profesión docente.

El absentismo laboral aparece como la reacción más frecuente para acabar con la tensión derivada del ejercicio docente. El aumento de este fenómeno se ha relacionado con una baja motivación por el trabajo y con la existencia de relaciones no satisfactorias e incluso enfrentadas con los colegas de trabajo. Esto se une con la percepción que tiene el profesor de unas posibilidades muy limitadas, que se unen a una amplia carencia de equipos y materiales. Las peticiones de bajas y el aumento del absentismo se han relacionado con la existencia de ciclos de estrés que se han identificado a lo largo del curso escolar. Los finales de trimestre y el fin de curso, tanto por la acumulación de tensión en el período precedente, como por la coincidencia con las evaluaciones. Aparece como un intento por parte del profesorado buscar un respiro que le permita escapar momentáneamente de las tensiones acumuladas en su trabajo. También aparece otras formas de huida como son las peticiones de traslado.

- Repercusiones negativas sobre la salud de los profesionales

La incidencia de problemas de salud, ya sea física o mental, afecta a un grupo considerable de profesores. La aparición de estos problemas parece estar originada por las tensiones y contradicciones acumuladas a lo largo del desempeño de la labor docente. Durante los primeros años se mantienen las tensiones, las cuales van acumulándose para posteriormente ir produciéndose luego una auténtica crisis de identidad en la que el profesor va a redefinir el sentido y los objetivos de su actuación profesional. Respecto al nivel de los centros, los



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

diferentes estudios realizados coinciden en señalar un mayor número de conflictos y mayor incidencia del estrés, entre los profesores que trabajan en centros de secundaria en comparación con los profesores que trabajan en primaria. Respecto al sexo, parece existir mayor incidencia en las mujeres de afectarse por los problemas cotidianos que surgen en el interior de las aulas. Por el contrario, en los hombres parece haber una mayor incidencia de problemas causados por el ambiente en el que ejercen la labor docente. Las principales consecuencias del malestar docente podrían graduarse de la siguiente manera:

- a. Insatisfacción entre los problemas de la práctica de la enseñanza
- b. Desarrollo de esquemas de inhibición
- c. Peticiones de traslado.
- d. Deseo manifiesto de abandonar la docencia.
- e. Absentismo laboral.
- f. Agotamiento
- g. Ansiedad
- h. Autoculpabilización ante la incapacidad para mejorar la enseñanza.
- i. Ansiedad como estado permanente.
- j. Depresiones

4. ¿ CÓMO COMBATIR EL ESTRÉS ?

Esteve plantea una serie de estrategias para combatir el estrés que pueden dividirse en dos grupos, que se podrían caracterizar por el momento en que se llevan a cabo. De esta forma, tendríamos un grupo de estrategias creadas para su realización en el proceso de formación inicial y; un segundo grupo, que se llevan a cabo durante el proceso de formación permanente del profesorado.

4.1. Estrategias en la formación inicial del profesorado.

Dentro del primer grupo se dibujan tres grandes líneas de adecuación en el proceso de formación previo al trabajo profesional:

A . Selección inicial del profesorado. Se utilizará algún tipo de pruebas destinadas a indagar sobre los diferentes aspectos relacionados con la personalidad de los aspirantes a una plaza de profesor. No se dará , por tanto, tanta importancia a las pruebas de selección basadas exclusivamente en cualidades intelectuales y memorísticas.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

B. Utilización de Enfoques descriptivos. Los enfoques normativos suponen que el profesor es el responsable de la eficacia docente. Un buen profesor obtiene éxitos en la enseñanza ; si el profesor no obtiene éxitos éste no es un buen profesor. Por el contrario, en un enfoque de tipo descriptivo el éxito de la docencia depende de una actuación en toda regla del profesor. Esta postura descriptiva lo que hace es ver que si el profesor no obtiene éxitos mediante la docencia, no es que no sea buen profesor , sino debe corregir sus actuaciones y no autoculpabilizarse. En definitiva, por medio de la utilización de estos enfoques descriptivos se llega a considerar como responsable del fracaso en la docencia no al profesor, sino a su actuación, dando cabida a la interacción profesor – alumno.

C. Adaptar los contenidos de la formación inicial a la realidad práctica de la enseñanza. Los enfoques descriptivos se centran en la descripción de la forma de actuación del docente, con la finalidad de que él mismo sea capaz de identificar su modo de actuar y de caracterizar las situaciones en las que este modo de actuación sea correcto. Las técnicas de formación del profesorado surgidas del enfoque descriptivo son :

- La identificación de sí mismo por parte del profesor.
- Los problemas derivados de la organización del trabajo en clase: problemas de disciplina.
- Los problemas derivados de las actividades de enseñanza y aprendizaje , como son:
 - + Dificultad en adoptar contenidos entre los alumnos ya que cada uno es diferente
 - + Dificultad en integrar elementos de motivación.
 - + Dificultad para atender características específicas de cada alumno.

4.2. Estrategias en la formación permanente del profesorado

Respecto a las estrategias para solucionar el estrés del profesorado podemos decir que las tensiones iniciales se reducen , conforme se siente aceptado por alumnos, padres y compañeros de labor. Es entonces cuando comienza su autorrealización, que podemos caracterizarla utilizando varios indicadores.

- En la actuación en clase:
 - + Confianza en que han elegido un trabajo adecuado.
 - + Familiaridad con el contenido de las materias.
 - + Captación de la estructura y la dinámica de los grupos.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

- + Comprensión de que distintos grupos deben ser tratados de forma distinta.
- + Capacidad para apreciar las diferentes reacciones de los alumnos.

- En el contexto social :
 - + El sentimiento de ser aceptados por los compañeros
 - + El sentimiento de ser aceptados por los alumnos.

5. LA SALUD EMOCIONAL DEL PROFESORADO.

Como ya hemos comentado, el profesorado no siempre se encuentra en el aula con unas actitudes positivas ante la educación: el enfrentamiento diario a estos nuevos roles profesionales derivados de los cambios sociales que vivimos han llevado al profesorado al malestar.

La formación en centros y la labor de carácter cooperativo son fundamentales en el desarrollo profesional y emocional de los docentes. Se ha investigado mucho sobre la importancia de la enseñanza de habilidades sociales y resolución de conflictos en el aula, sobre el estado emocional que traen consigo los adolescentes al centro escolar y las consecuencias que de ello se derivan en cuanto a su desarrollo académico. No obstante, no se ha prestado atención al bienestar personal del docente en cuanto a su labor profesional. Es incuestionable que el estrés y la depresión son trastornos derivados de la actividad laboral docente.

La situación emocional a la que el docente tiene que enfrentarse diariamente en su aula no es en la mayoría de los casos la más adecuada para que se produzca el aprendizaje: la falta de hábitos de trabajo y estudio, la agresividad y los cambios sociales a los que el profesor tiene que adaptar su actividad educativa acaban afectando a su propio bienestar personal. Surge así, el profesional “quemado” por su actividad. Esto se manifiesta cuando estas tensiones laborales se extienden a otras facetas de ámbito personal del individuo causando un alto nivel de estrés para el que el profesor no está preparado y que puede conducirle a la depresión. Es el momento en que el docente empieza a poner en práctica todas las teorías sobre habilidades sociales y resolución de conflictos que él mismo promueve en su aula. También el clima profesional puede hacer de la labor docente una fuente de insatisfacciones. El trabajo cooperativo y una formación permanente adecuada pueden ser dos instrumentos que contribuyan a disminuir estos síntomas. Los grupos de trabajo son eficaces principalmente por tres motivos:

- Se forman a partir de intereses comunes entre docentes del mismo o varios centros.
- Investigan en la práctica buscando métodos pragmáticos que están más directamente relacionados con la resolución de problemas específicos de la actividad docente.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

- Son los propios miembros quienes gestionan su formación de forma acordada, no impuesta.

Las aportaciones individuales contribuyen al enriquecimiento de la experiencia y son más fáciles de difundir. La puesta en común de las innovaciones educativas así como la expresión de la problemática profesional particular, aumenta el compañerismo entre los miembros y genera en el grupo una retroalimentación que estimula a sus componentes. El simple hecho de ser el mismo profesorado quien opina sobre su práctica, suscita en el grupo una necesidad de mejorar la actividad profesional. En definitiva, el trabajo cooperativo puede transformar una fuente de insatisfacciones personales en reflexiones profesionales compartidas.

Como hemos visto, la actividad docente implica el manejo de habilidades sociales para las que la mayoría de nosotros no hemos sido preparados académicamente. Algunas comunidades han empezado a manifestar la necesidad de una preparación emocional. Esta formación generaría en el profesorado unas actitudes positivas para asumir el reto diario de enseñar al que no quiere y adaptarse a los cambios que ha venido sufriendo la sociedad española.

6. ACTIVIDAD

Una vez expuesta la teoría, sería eficiente que el profesorado completase la siguiente actividad y puestas en común por el grupo de profesores reunidos :

- 1.- Señala un problema que frecuentemente se da en clase.
- 2.- Toma algunas medidas, ¿ lo que estás haciendo contribuye a resolver el problema?
- 4.- Transcurrido un tiempo prudencial ¿ Ha sido efectiva la decisiones tomadas?

7. CONCLUSIÓN

Creo que es necesario combatir un problema tan duro para el profesorado , como es el estrés. En un tiempo en que prevalece la desmotivación, el desinterés sobre la educación. Es importante, ayudar más al profesorado para que predomine el bienestar personal tanto de él como de el alumnado. Es necesario que se le aporte al profesorado una mayor información para que actúe correctamente en cada momento, en cada problema que se le presente en el aula.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Pelechano (1995): *Habilidades interpersonales. Teoría mínima y programas de intervención*. Valencia. Promolibro.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 22 – SEPTIEMBRE DE 2009

- Ortíz Oria, V. (1987): Reflexión en torno al estrés docente. *Actas del Congreso de Educación del II Congreso Mundial Vasco*. Bilbao
- Van – Der Hofstadt , C.J.(1999). *Habilidades de comunicación aplicadas. Guía para la mejora de las habilidades de comunicación personal*. Valencia. Promolibro
- Esteve, J. M (1984) . *Profesores en conflicto* . Madrid. Narcea
- Esteve, J. M (1994) . *El malestar docente* . Barcelona. Paidós.

Autoría

- Nombre y Apellidos: María Jesús Jiménez Copete
- Centro, localidad, provincia: Mairena del Alcor, Sevilla
- E-mail: maorem2 hotmail.com