



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°26 ENERO 2010

“EL ESTRÉS DEL DOCENTE”

AUTORÍA INMACULADA CONCEPCIÓN PÉREZ TÉLLEZ
TEMÁTICA PSICOLOGÍA
ETAPA ESO Y BACHILLERATO

Resumen

El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas). El término Burnout (estar quemado) hace referencia a una situación muy semejante al estrés. Se podría decir que este tipo característico de estrés lo padecen fundamentalmente los profesores.

Palabras clave

Estrés, Burnout, Mobbing, agentes estresares, desequilibrio.

1. INTRODUCCIÓN.

La existencia de gran número de dolencias psicosomáticas, producto de los constreñimientos y exigencias de la sociedad actual, y muy en especial en lo referido al ámbito docente, sujeto a incesantes transformaciones en la organización y en las demandas del trabajo, ha facilitado la difusión y la popularización de un término con el que, de un modo genérico, se define esta situación: el estrés.

En este auge del término también tienen gran importancia las investigaciones que se realizan sobre la dinámica interrelacional que se establece en el individuo entre el ámbito físico y psíquico, de la que tal vez, el estrés, sea su más claro exponente.

Esta amplia utilización de la palabra, sin embargo, no tiene como resultado su clarificación (es decir, su alusión precisa a una determinada etiología o sintomatología) sino que por el contrario, el término estrés es utilizado como un "cajón de sastre" para referirnos a una amplia variedad de estados entre los que se encuentra el individuo afectado por muy diversas presiones.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°26 ENERO 2010

Por todo ello, a la hora de hablar de estrés nos encontramos con grandes dificultades tanto para definirlo, acotarlo o explicarlo como para encontrar una metodología para medirlo. El origen de estas dificultades tal vez estriba en la compleja naturaleza de este fenómeno. Esta complejidad se produce tanto por la multitud y variabilidad de las causas que lo provocan (sujetas a la interacción de varios factores) como por sus consecuencias con manifestaciones psicosomáticas e implicaciones en la conducta del individuo y con una gran variabilidad interindividual. Además, constituye una dificultad el establecimiento de relaciones causa-efecto directas o el establecimiento de una secuencia temporal en su desarrollo.

Fruto de estas dificultades es la proliferación de un gran número de definiciones que difieren tanto en la adjudicación del término "estrés" (a las causas del mismo, a sus consecuencias, al proceso de generación), como a la hora de acentuar un determinado ámbito de generación (físico, mental) o más concretamente en la importancia en la causalidad de un factor o un proceso concreto (anticipación pesimista del futuro, percepción irreal, demandas excesivas...).

Toda esta problemática con respecto a esta terminología ha hecho que incluso algún autor sugiriera abandonar este término. No obstante, el óptimo modelo comprensivo que el estrés nos ofrece para el análisis de gran parte de la dinámica bio-psico-social que se da en el ámbito docente, hace que parezca conveniente mantener la vigencia del término y buscar la clarificación de todos los aspectos citados anteriormente.

2. DEFINICIÓN.

Una definición que tiene gran aceptación y que tal vez nos ofrezca una información que nos permita identificar al estrés psicosocial, es la de Mc Grath (1970):

"El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)".

Esta definición hace referencia a un proceso homeostático que es resultado del balance entre las demandas de la realidad y la capacidad de respuesta del individuo, siendo modulado este balance por la percepción que el individuo tiene de sí mismo y del mundo.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°26 ENERO 2010

Otros autores incluyen en sus definiciones el balance producido entre lo que el individuo necesita, espera o a lo que aspira y lo que la realidad oferta para satisfacer esas necesidades, expectativas o aspiraciones.

Cuando hablamos del estrés nos referimos a un fenómeno con dimensiones fisiológicas y psicológicas. Algunos autores distinguen entre estrés fisiológico o biológico (movilización general del organismo frente a un agente de estrés) y estrés psíquico (movilización psíquica ante un agente de estrés). Sin embargo, con esta distinción se oculta una de las claves necesarias para la comprensión del estrés: la continuidad existente entre el ámbito físico y psíquico.

De hecho, se pueden establecer unas determinadas reacciones, consecuencias o estímulos de naturaleza fisiológica y otros de naturaleza psicológica. Estos aspectos son fácilmente diferenciables; no así otros aspectos más dinámicos o de más difícil aprehensión, como son los procesos y relaciones que se establecen entre estímulos - reacciones - consecuencias y que no permiten separar y distinguir tan claramente el ámbito fisiológico del psicológico. Además, en la realidad humana, los aspectos físicos y psíquicos no siguen procesos paralelos ni aislados sino que aparecen interrelacionados e interactuantes.

3. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA.

Numerosos investigadores han demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción de estrés. Esto no quiere decir que el solo hecho de tener una serie de características personales determinadas desencadene por sí mismas el estrés, sino que aumenta la vulnerabilidad de esos sujetos para que cuando se den unas determinadas situaciones o demandas, que el sujeto tenga más probabilidades de sufrir una situación de estrés.

El modo de actuación de estas características en la generación del estrés proviene de la descompensación, desequilibrio o incongruencia entre lo que exteriormente es demandado u ofrecido y lo que los individuos necesitan, desean o son capaces de hacer.

Hay que considerar que esas características están afectadas por una gran variabilidad interindividual e, incluso, también son variables en un mismo individuo a lo largo de su historia personal.

Las características personales a las que nos vamos a referir son aquellas que se ha constatado que tienen algún tipo de relación en la generación del estrés.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°26 ENERO 2010

- Ansiedad: Las personas ansiosas experimentan mayor nivel de conflicto que las no ansiosas.
- Introversión: Ante cualquier problemática, los introvertidos reaccionan más intensamente que los extrovertidos, ya que son menos receptivos al apoyo social.
- Rigidez: Las personas rígidas presentan un mayor nivel de conflicto y de reacciones inadaptadas, especialmente en situaciones que implican un cambio y que requieren un esfuerzo adaptativo, que las personas flexibles.
- La formación, las destrezas y conocimientos adquiridos, la experiencia y la capacidad (intelectual y física): Tienen capital importancia como fuente de estrés, por la posible incongruencia que se puede dar entre la posición ocupada (o el trabajo desempeñado) y la capacidad o capacitación del docente. Así, la posición ocupada puede requerir de capacidades y conocimientos superiores al nivel de preparación de la persona, o bien al contrario, la capacidad de la persona puede estar por encima de lo que requiere el puesto que ocupa y ser esto una fuente de frustración e insatisfacción.
- La mala condición física y los malos hábitos de salud: Pueden disminuir de alguna manera la capacidad de enfrentarse a los problemas de trabajo.

Existen otros aspectos que se consideran como posibles estresores, con un carácter más activo, ya que actúan como demandas de la persona en la medida que modulan las intenciones y las conductas del individuo, el grado de autoexigencia, o lo que el individuo exige al entorno.

- Las necesidades del individuo: Necesidad de contacto social, de intimidad, de reconocimiento personal, de autorrealización...
- Las aspiraciones: Deseos de logro personal, de alcanzar un determinado estatus, de dominar y controlar el trabajo...
- Las expectativas: Esperanzas que el individuo tiene de obtener de su trabajo ciertos beneficios personales, sociales...
- Los valores: La adhesión al principio de autoridad, importancia del trabajo o del estatus...

Algunos autores creen que el estrés es producido de manera primordial por estas características personales debido a una descompensación o a una deficiente correspondencia entre la capacidad o la habilidad del individuo y las expectativas o aspiraciones de ese individuo.

Sin embargo, parece más adecuado analizar la dinámica que se da en el estrés a partir de la interrelación y la comparación que se establece entre las demandas del trabajo y las características de la persona.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°26 ENERO 2010

La interrelación que se da entre las demandas del trabajo y las características de la persona no es de carácter automático ni es una comparación de carácter objetivo, sino que está mediatizada por la particular percepción que el individuo tiene de ella y, por lo tanto, es influenciada por aspectos subjetivos. Es más, en la generación del estrés la significación e incluso la existencia de una posible situación de desajuste o desequilibrio proviene de la apreciación que el sujeto haga de esa situación.

Por esto en la generación del estrés es muy importante comprender como el sujeto experimenta sus necesidades, deseos y expectativas en relación con lo que el entorno ofrece o demanda.

4. PROCESO DE APRECIACIÓN.

“El estrés y la tensión surgen de las interacciones que se dan entre unas percepciones del individuo sobre el entorno, la personalidad, la amenaza experimentada y la conducta como respuesta a la amenaza” (Fineman, 1979).

En varios estudios se ha constatado la extraordinaria importancia que adquieren los mecanismos de recopilación cognitiva (percepción, interpretación, evaluación) en la generación del estrés. Estos mecanismos de apreciación favorecen un determinado tipo de razonamiento que lleva asociada la correspondiente alteración emocional.

La percepción es una compleja función psíquica que elabora los datos sensoriales llegados a la conciencia por medio de los sentidos. Sin embargo, aquí cuando hablamos de percepción lo hacemos en un sentido más amplio.

No solamente hace referencia a la percepción que el sujeto tiene del medio a partir de datos sensoriales, sino también la percepción que tiene el sujeto de sí mismo (de sus capacidades, deseos...). En cualquier caso, la percepción está influenciada por una serie de factores ligados a la historia personal del sujeto (experiencia, formación, sensibilidad...). Estos aspectos de carácter emocional afectan al contenido percibido que asimilamos. De la fidelidad que uno tenga en sus percepciones depende en gran medida su adaptación a la realidad.

La interpretación y la evaluación son funciones mediante las que, a partir de la observación de las circunstancias o el contexto que rodean a una situación, se busca o intenta explicar la importancia o el significado de esa situación; esto nos permite obtener un juicio acerca del carácter de esa situación.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°26 ENERO 2010

La apreciación que tenemos de una situación depende de ciertos aspectos actuales que la contextualizan en el momento presente. Por otra parte, existen ciertos factores ligados a la historia personal del sujeto (experiencia, formación, sensibilidad, características de personalidad...) que conformarán una peculiar forma de percibir e interpretar la realidad; son los estilos cognitivos. Éstos arraigan en el sujeto de forma muy consistente y a partir de ellos se explica en gran medida las diferencias en la forma de apreciar la realidad entre sujetos que están en una misma situación.

Existe además una forma de apreciación anticipatoria o prospectiva sobre las posibles consecuencias de nuestras conductas y en general sobre nuestro porvenir, que también va a influir en la forma en la que el sujeto va a apreciar la realidad actual.

El proceso de apreciación a partir de la información obtenida de la relación que se establece entre demandas-ofertas del entorno y características-demandas de la persona ofrece una valoración positiva (situación motivadora, estrés, ajuste, equilibrio) o una valoración negativa (emoción dolorosa, distrés, desequilibrio) de esa situación y orienta al individuo en la elaboración de las respuestas específicas para enfrentarse a esa situación.

5. PROCESO DE RESPUESTA.

En general, ante un cambio de situación que afecte al individuo (PRESIÓN) se desencadena una reacción orgánica (TENSIÓN). Así, cuando cualquier estímulo suponga un factor de desequilibrio que trastorne la estabilidad de nuestro medio interno se produce un estado de alerta, de movilización, de preparación para controlar este cambio de situación.

En este sentido, esta activación no tiene en sí misma un carácter negativo. El sujeto no responde específicamente ante cualquier demanda, es decir, no considera la naturaleza del estímulo (sea positivo o negativo) sino que se da una reacción orgánica y psicológica común ante cualquier estímulo, a la que denominaremos "respuesta no específica".

Con respecto a la reacción orgánica, una investigación de Selye (1936) dio lugar a lo que se denomina Síndrome General de Adaptación que consta de tres fases:

- Fase de reacción de alarma: Ante un estímulo estresante, en un primer momento, la resistencia baja por debajo de lo normal, pero se produce una reacción automática encaminada a preparar el organismo para la acción, para la respuesta.

Se produce un aumento de la frecuencia cardíaca, aumenta la capacidad de coagulación de la sangre y su concentración en las zonas en las que puede ser necesaria para la acción (músculos, cerebros, corazón). También aumenta la capacidad respiratoria y se agudizan los sentidos.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°26 ENERO 2010

Cuando el estímulo es intenso o se prolonga en el tiempo, aparece la fase de resistencia.

- Fase de resistencia: En la que desaparecen los cambios iniciales y aparecen otros de carácter más específico para enfrentarse a la situación. Se alcanza un alto nivel de resistencia y de capacidad de esfuerzo frente a la situación. Cuando el estímulo es excesivamente prolongado o alcanza una gran intensidad y el individuo es incapaz de rechazarlo, eliminarlo o superarlo, aparece la fase de agotamiento.
- Fase de agotamiento: Se produce la derrota de todas las estrategias adaptativas para afrontar el estímulo a una progresiva extenuación de la energía que puede llevar a la enfermedad o incluso a la muerte.

6. BURNOUT Y MOBBING.

El término Burnout (estar quemado) hace referencia a una situación muy semejante al estrés. Se podría decir que este tipo característico de estrés lo padecen trabajadores que realizan su trabajo en contacto con otras personas (podríamos señalar que es característico de profesores).

Esta situación surge al ver el profesor defraudadas las expectativas que tenía con respecto a su trabajo y cuando el docente se encuentra bastante imposibilitado en el control o la modificación de la situación laboral y/o de poner en práctica sus ideas con respecto a cómo ha de ser realizado un trabajo.

Según MASLACH Y JACKSON, el Burnout es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico que presenta las siguientes características:

- La persona presenta síntomas de agotamiento emocional, cansancio físico y psicológico.
- La persona en su intento de aliviar esta situación, trata de aislarse desarrollando una actitud fría despersonalizada en la relación con los demás, mostrando una falta de compromiso con su trabajo.
- Se da un sentimiento de inadecuación, de incompetencia, de ineficacia, etc. de no poder atender debidamente las tareas que ha de realizar.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N°26 ENERO 2010

El Burnout no surge de manera súbita, sino que es un proceso continuo, es un estrés de carácter crónico experimentado y progresivo que se desarrolla en el ámbito docente principalmente.

Se distinguen tres fases en la aparición del Burnout.

- Se produce un desequilibrio entre las demandas de trabajo y los recursos de la persona para afrontarlos.
- Aparición de la respuesta emocional al desequilibrio (tensión, fatiga, etc.)
- La persona trata de enfrentarse a esa situación por medio de unos mecanismos neuróticos que llevan a una modificación de actitudes y conductas con respecto al trabajo.

En otro apartado, teniendo en cuenta las actuaciones hostiles continuadas (Mobbing) es relativamente habitual en un centro la existencia de pequeños roces o discusiones entre alumnos principalmente. Si este tipo de problemas de relaciones personales se dan sobre una persona concreta y durante un tiempo y frecuencia amplio, puede llegar a desencadenar una situación de daños a la salud a partir de un progresivo desarrollo de una serie de síntomas, que suelen tener en común la presencia de un gran contenido de ansiedad.

Cuando tratamos el Mobbing nos estamos refiriendo a una situación en la se están dando una serie de actuaciones hostiles hacia una persona de forma continuada.

Se entiende que este tipo de acciones son continuadas cuando se dan con una frecuencia de, por lo menos, una vez a la semana y durante seis meses (como mínimo).

Las situaciones de trato incorrecto hacia una persona son muy diversas y hacen referencia a atentados contra la reputación o la dignidad de la persona (burlas, calumnias, acoso sexual, etc.), contra la posibilidad o la necesidad de comunicarse (no dar crédito a sus opiniones, no escucharle, etc.), contra su capacidad profesional, contra sus cualidades físicas o morales, contra su estilo de vida privada, etc.

El Mobbing se podría considerar una forma característica de estrés, con la particularidad de que no se da por causas directamente relacionadas con el contenido o la organización del trabajo, sino que tiene su origen en la dinámica relacional que se establece en cualquier empresa entre las personas y los grupos.



ISSN 1988-6047

DEP. LEGAL: GR 2922/2007

Nº26 ENERO 2010

7. BIBLIOGRAFÍA.

Yanes, J. (1964). *El control del estrés y el mecanismo del miedo*. Madrid: Edaf

Hernández, C. (2007). *Estrés y hostigamiento laboral*. Jaén : Formación Alcalá.

Robles, H. (2006). *Programa para el control del estrés*. Madrid : Pirámides.

Pérez, J.A. (1999). *Estrés y trabajo ¿cómo hacerlos compatibles?*. Sevilla: Planeta.

Autoría

- Nombre y Apellidos: Inmaculada Concepción Pérez Téllez
- Centro, localidad, provincia: La Carolina, Jaén
- E-mail: inmapztz@gmail.com