

REFLEXIONES, DISEÑO Y PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE ESTRÉS DOCENTE

Susana Sánchez Herrera
Eloísa Guerrero Barona
Jesús Carlos Rubio Jiménez
Universidad de Extremadura

RESUMEN:

Estamos desarrollando un programa de intervención para la prevención y el control del estrés, de corte psicoeducativo, tras una previa evaluación y posterior diseño. El programa forma parte de un proyecto de investigación financiado por la Consejería de Educación, Ciencia y Tecnología, Junta de Extremadura y los fondos FEDER, cuyo objetivo es desarrollar competencias profesionales, emocionales y personales del profesorado que les permita manejar situaciones estresantes.

El fin último de nuestra propuesta de intervención es prevenir problemas de salud y optimizar calidad de vida tanto laboral como extralaboral. Creemos que todo ello aportará beneficios a los profesionales de la enseñanza, a los alumnos, a las organizaciones educativas, y, en general, a la sociedad, ya que la calidad del servicio que estos profesionales prestan se verá también incrementada.

PALABRAS CLAVES: control de estrés, profesorado, formación, programas de intervención

INTRODUCCIÓN

En la investigación educativa, la preocupación por el profesorado ocupa un lugar privilegiado como tema de actualidad. Los profesores son pieza clave y de sustancial

importancia en la construcción de un futuro mejor, y por ello la investigación sobre este ámbito ha de seguir constituyendo una prioridad en los años venideros.

A pesar de la naturaleza compleja y multicausal de los procesos y fenómenos educativos, el profesorado constituye un referente central para entender el proceso en su globalidad, desde cualquier perspectiva desde la que se aborde su análisis. Resulta ser una variable crucial y de vital importancia para un adecuado desarrollo social y cultural.

Indicadores claros de este interés son, por una parte, el número creciente de investigaciones al respecto, tal como tendremos ocasión de constatar, y por otra, la gran cantidad de foros educativos. Desde 1990 hasta la actualidad se han celebrado en España multitud de Congresos y Jornadas promovidos por diversas instituciones interesadas en el profesorado, en la problemática educativa y/o en la salud de los docentes.

La sociedad de la información ha cambiado su modelo y precisa de profesionales que se adapten a los constantes cambios tecnológicos, sociales, culturales. Los puestos de trabajos únicos y eternos ya no existen y la formación profesional que se ha recibido no nos ha preparado ni ha sido suficiente para afrontar esta realidad envuelta de crisis, y, a veces de incertidumbre, que constituye el escenario educativo actual. Por ello se requiere de una formación actualizada y continua para hacer frente a la vida laboral, en donde primen otros conocimientos y valores diferentes a los técnicos, para los que sí hemos sido preparados. Nos referimos a *programas de formación* que contemplen el desarrollo de competencias personales, emocionales y profesionales que será las que faciliten la comunicación, desempeñar eficazmente el trabajo en grupos, autogestionar nuestras emociones, la creatividad e innovación, etc.

Uno de los temas que más comentarios, crítica y polémica ha suscitado recientemente en los ambientes docentes ha sido el del desgaste y desencanto al que se ven sometidos los profesores en su labor diaria. Si bien toda la temática relacionada con los problemas del profesorado constituye uno de los tópicos habituales en la investigación educativa, los términos empleados para designarla han sido muchos, ambiguos y variados.

Sin duda todos los ámbitos organizacionales y ocupacionales pueden ser *fuentes de estrés*, ya que tienen en común que se llevan a cabo múltiples tareas y se han de asumir excesivas demandas. Sin embargo, en el contexto educativo en 1900 Borg argumentó que en los últimos años estas organizaciones están sufriendo un fuerte ascenso en su capacidad estresante y que los profesores, actualmente, experimentan un alto nivel de estrés en su trabajo, nivel superior al de la mayoría de las profesiones, aunque los datos comparativos de los que se disponen no son aún muy abundantes.

Trabajos de hace dos décadas ya habían revelado la mayor incidencia percibida del estrés docente respecto de otras profesiones. En este sentido, Kyriacou (1980) señaló que hasta un 25% de los docentes experimentaban estrés en los máximos niveles.

Más recientemente, se ha afirmado que el *estrés* se encuentra en el origen del 50% de las bajas laborales de la Unión Europea (Guerrero y Rubio, 2005). Los profesores experimentamos en nuestro trabajo un nivel de estrés superior al de la mayoría de las profesiones, con importantes efectos nocivos para la salud personal y laboral.

En las organizaciones educativas en las que trabajamos, están presentes importantes fuentes de estrés (falta de colaboración con las familias, diversidad de necesidades educativas, problemas de disciplina en el alumnado, falta de reconocimiento, escasez de recursos materiales, personales o económicos, escasa promoción, exigencias burocráticas, etc.).

La *prevalencia del estrés* en la enseñanza tiene un indicador relevante en la frecuencia de bajas laborales por enfermedad (Incapacidad Laboral Transitoria, ILT), ocasionadas por diversos trastornos somáticos y emocionales, tanto cuando se analiza el número creciente de profesores afectados, como cuando se cuantifica el número de días de bajas acumuladas, tal como ponen de relieve algunos estudios nacionales como internacionales (Hembling y Gilliland, 1881; Esteve, 1987, Guerrero, 1998).

Salvo escasas excepciones, la mayoría de las investigaciones parecen coincidir en que las profesiones más predispuestas al desgaste psíquico profesional son aquellas que pertenecen a organizaciones de servicios humanos, de ayuda o asistenciales. Gil-Monte y Peiró (1997) afirman que las ocupaciones que requieren contacto frecuente con compañeros, jefes, subordinados o usuarios de los servicios que estos profesionales prestan contribuyen de modo significativo a la sensación de agotamiento emocional y de “burnout” (síndrome de burnout o síndrome del “quemado”).

Burnout es un vocablo anglosajón cuya traducción más próxima al castellano es desgastado, desencantado, exhausto, haber perdido la ilusión por el trabajo, en definitiva, lo que coloquialmente denominamos “quemado”. Los estudios de Maslach y Jackson (1981, 1985 y 1986) afirman que burnout es un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son personas y añaden unas peculiaridades características: *agotamiento emocional* (cansancio y fatiga que puede manifestarse física y/o psíquicamente), *despersonalización* (engloba sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios o receptores del propio trabajo) y un sentimiento de bajo *Logro* o realización profesional y/o personal y que surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente.

Las principales consecuencias son entre otras la impuntualidad, la abundancia de interrupciones, la evitación del trabajo, el absentismo y el abandono de la profesión (Guerrero y Vicente, 2001).

En la actualidad, el *síndrome del quemado* es considerado como un proceso resultante del estrés crónico laboral al que se ve sometido el profesional, y una de las

principales fuentes potenciales de problemas, a nivel fisiológico, cognitivo, emocional y conductual (Peiró y Salvador, 1993, Gil- Monte y Peiró, 1997).

La necesidad de analizar la problemática que afecta a los profesionales de la docencia viene unida a nuestro interés por tratar los procesos de estrés laboral. Es importante insistir en la sensibilidad que las organizaciones y administraciones públicas han de poner en la calidad de vida laboral que ofrecen a sus empleados.

En el contexto actual, la salud laboral el estrés laboral y el burnout es un tema en alza. Travers y Cooper (1997) utilizando el análisis factorial ha identificado 10 factores diferentes de estrés docente, entre los que destacan: 1) interacción docente/discente (agresión verbal de los alumnos, el número de confrontaciones diarias en el aula, mantener la disciplina, enseñar a quien no valora la docencia, ser testigo de crecientes agresiones entre alumnos, etc.), 2) dirección/estructura de la escuela (organización jerárquica del centro, falta de participación en la toma de decisiones falta de apoyo por parte de la dirección, rivalidad entre docentes, etc.), 3) tamaño aula/ masificación, 4) cambios que tiene lugar en la enseñanza (inherentes a la profesión, necesidad de cumplir con las exigencias del perfil de profesor y cambios en los distintos sistemas educativos) 5) la evaluación del profesorado (elevada exigencia de los padres y madres, presión académica, cuando otros evalúan mi actuación, 6) las preocupaciones directivas 7) falta de estatus y promoción, inseguridad laboral y la ambigüedad del rol docente.

La bibliografía sobre estrés docente es voluminosa y la mayoría de los estudios que han tratado de analizar y explicar las causas que los originan se han centrado en factores organizacionales, acontecimientos vitales y familiares estresantes, factores predisposicionales y sociodemográficos, así como otros aspectos relacionados con la salud. No nos detendremos en reseñar estos modelos etiológicos y procesuales que ya han sido recogidos (Guerrero y Vicente, 2001).

Desde el punto de vista de las organizaciones, los trabajos publicados parecen constatar que los contextos organizacionales y ocupacionales también van a contribuir a ser fuentes de estrés (masificación en las aulas, problemas de disciplina en el alumnado, falta de preparación, escasa dotación de recursos materiales, personales, económicos, escasa promoción,...). La evidencia empírica parece confirmar que las organizaciones educativas no son saludables, así como tampoco lo son las personas que de ellas forman parte. En estas condiciones parece difícil alcanzar el estado del bienestar, objetivo principal por el que se aboga en el preámbulo del Currículo Extremeño para las etapas de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato (D.O.E 25 de Junio de 2002). Es obvio, que hoy se hace necesario considerar los aspectos de bienestar y salud laboral a la hora de valorar la eficacia de una determinada organización, pues la calidad de vida laboral y el estado de salud física y mental que conlleva tienen repercusiones sobre la organización, sobre sus beneficiarios, es decir los alumnos y sobre la sociedad en general (Guerrero y Vicente, 2001; Guerrero, 2002)

En el Título IV, dedicado a la función docente, se establece el marco general que ha de regir uno de los factores determinantes de la calidad de la enseñanza: el profesorado. A tal fin, se sientan las bases para la formación inicial y permanente, así como la valoración del desempeño de la función docente y las medidas de apoyo que requiere.

Respecto a la *formación* inicial, prevé que el ejercicio de la función docente se beneficie no sólo de una rigurosa preparación científica en la materia o disciplina que se va a impartir sino también de una adecuada formación pedagógica y didáctica, teórico-práctica, avalada mediante el título de cualificación pedagógica, previsto en la Ley.

Sobre la formación permanente del profesorado, la ley enuncia programas y actividades específicas que contribuyen a la necesaria actualización con el fin de que el ejercicio de su actividad pueda responder adecuadamente a la evolución constante de las necesidades de una función tan compleja y dinámica como lo es la educación. Tanto esta formación como el desempeño de la función docente exigen un reconocimiento, una valoración, por parte de las administraciones y de la sociedad. Por otra parte, se articula y vertebra la perspectiva de la formación profesional de los docentes, mediante la configuración de la carrera docente con tramos sucesivos, que permiten desarrollar una carrera profesional a lo largo de toda la vida docente.

Es muy cierto que las organizaciones educativas han de fomentar actividades de enriquecimiento personal, dar respuesta a las necesidades de los estudiantes con muy diferente nivel aptitudinal, facilitar su desarrollo e inserción social, pero, ¿qué aportan éstas a los profesionales de la enseñanza? ¿quiénes les atienden cuando sufren una incapacidad laboral transitoria por trastornos mentales, abandonan la profesión u optan por el absentismo laboral como recurso terapéutico?.

El incremento en el gasto de personal que esto conlleva y sus repercusiones en la calidad del servicio o del producto que las organizaciones afectadas ofrecen a sus usuarios ha despertado el interés de directivos, políticos y administradores por este fenómeno y la necesidad de generar soluciones dirigidas a su prevención y tratamiento.

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en nuestro país (BOE, 10/11/95) y posteriores reglamentos (Servicios de prevención, BOE, 31/1/97) contemplan la necesidad de evaluar este tipo de riesgos (estresores psicosociales/estresores laborales). Los riesgos psicosociales son aquellas características del trabajo que funcionan como estresores, es decir, altas demandas en el trabajo combinadas con pobres recursos para afrontarlas.

El motivo de la *evaluación de estresores laborales* y riesgos psicosociales es doble. Por una parte, la publicación de la LPRL nos sitúa en el plano de la obligatoriedad en materia de evaluación y prevención de riesgos, y entre ellos, los de naturaleza psicosocial. Estas medidas están sensibilizando a la sociedad de la importancia que tienen que evaluar y prevenir los riesgos de carácter psicosocial para disminuir

los accidentes, el absentismo laboral, y en suma para mejorar la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

Por otra parte, la evaluación de riesgos y su prevención supone una manera de mejorar la calidad de vida laboral de las personas en el trabajo. Del mismo modo, alcanzar cuotas de mejora en el trabajo a través de la realización personal y profesional es una meta sencilla y alcanzable en las organizaciones educativas.

El 10 de Octubre de cada año, se celebra el Día Mundial de la Salud Mental, con el propósito de difundir a la sociedad y a los responsables de políticas del mundo entero, temas centrales que requieren de la información, participación y compromiso de los distintos sectores implicados. En el año 2000, el tema central fue “Salud Mental y Trabajo”. Así la Federación Mundial de la Salud Mental, acordó priorizar la Salud Mental Laboral para los años 2000 y 2001.

Además, es cierto que la literatura científica y de divulgación cada día es mayor, existen programas de prevención del estrés aplicables a todo tipo de organización, los cuales recogen un conjunto de conocimientos y técnicas orientadas a los trabajadores, que pretenden promover el reconocimiento de los estresores y de sus efectos para la salud. Generalmente, tienen como objetivo principal desarrollar habilidades personales y producir cambios en las personas como forma de abordar los problemas de estrés sin prestar gran atención a las alteraciones de los estresores de la organización. Estos programas son variados. Algunos de ellos orientan sus objetivos a la adquisición de conocimientos, otros tienen como objetivo la adquisición de habilidades, y unos terceros combinan ambos tipos de objetivos.

Sin embargo, son escasos los estudios que han evaluado los posibles efectos organizacionales de los programas de intervención y en los casos en los que esto se ha hecho, los resultados no son concluyentes y por consiguiente, es necesaria una mayor y más rigurosa investigación que permita valorar, no sólo la relevancia de los programas sino su eficacia comparativa y los elementos del programa que contribuyen de forma significativa a la producción de estos efectos.

Entre los profesionales docentes existe un acuerdo generalizado en que no se les ha formado en habilidades prácticas y en estrategias que le permitan afrontar las tareas cotidianas, el “día a día”, actividad condimentada a base de excesivas demandas, un alto nivel de exigencias, premura en el tiempo y como consecuencia un alto nivel de estrés. Al profesorado, pocas veces se le asesora y se le ofrece, independientemente del nivel educativo del que se trate, la posibilidad de participar en programas de formación que le ayuden a afrontar situaciones cotidianas y conflictivas de su realidad laboral, con el seguimiento pertinente, como requeriría cualquier iniciativa enfocada a la intervención.

En todo el proceso de enseñanza-aprendizaje consideramos que el profesorado es un factor clave que influye y condiciona el éxito y el fracaso de la puesta en práctica de las innovaciones curriculares y de las reformas educativas.

Una propuesta de intervención sobre control de estrés en la comunidad autónoma extremeña

La Consejería de Educación, Ciencia y Tecnología, la Junta de Extremadura y los Fondos FEDER nos ha financiado durante tres anualidades un proyecto de investigación denominado, “Diseño y evaluación de un programa de prevención y control de estrés en personal docente no universitario” y del que formamos parte un grupo de ocho profesionales procedentes del mundo de la enseñanza, de la salud mental y de la sanidad pública. La investigadora principal del proyecto y coordinadora del mismo es la profesora Dra. Eloísa Guerrero Barona.

El proyecto potencia una línea de investigación de absoluta actualidad y relevancia y permitiría la formación de investigadores en este campo en nuestra comunidad autónoma.

Como ya se ha indicado, en el momento actual no existen medidas correctoras que por si solas puedan ser efectivas para mitigar los efectos del estrés laboral. El proyecto que ofertamos pretende desarrollar competencias personales, profesionales y emocionales en el profesorado no universitario, contribuir a optimizar la salud y la calidad de vida tanto laboral como extralaboral, esto último, mediante la promoción de estilos y hábitos de vida saludable y así disminuir los altos costes económicos y sociales que todo ello conlleva.

Creemos que es importante divulgar entre el colectivo afectado, la importancia que en la actualidad tiene el estrés y el síndrome de burnout con objeto de sensibilizar a este colectivo de su interés e importancia. De esta manera, la participación en el programa de intervención que estamos desarrollando pretende ayudar al profesorado en su formación y perfeccionamiento como profesionales, así como fomentar una actitud favorable al cambio, a la colaboración y a la mejora y al máximo desarrollo.

Partimos del análisis del nivel de estrés de los profesionales de la enseñanza de Extremadura, el grado de satisfacción laboral, el conocimiento de las fuentes específicas de estrés que afectan a los distintos niveles de enseñanza y la valoración de la salud general.

El *objetivo* es dotar al profesorado de recursos personales y emocionales para manejar situaciones de estrés, mejorar el nivel de satisfacción y la calidad de vida laboral y personal.

La *muestra* sobre la que se está desarrollando está formada por 1500 profesores pertenecientes a 48 colegios públicos y concertados e I.E.S. La participación tiene un carácter voluntario. La selección de centros y de profesores se realizó mediante un muestreo polietápico estratificado, tomando como criterios su ubicación (urbano/rural y suburbano), financiación (público/privado/concertado), la población que atiende y el nivel educativo que imparten.

La estructura se secuenciará en tres fases: a) la primera corresponde a la evaluación de las fuentes de estrés en función de niveles educativos, el estrés laboral y la salud general, b) en función de la evaluación anterior, en la segunda fase, en la que nos encontramos en la actualidad, hemos propuesto un diseño de programa de intervención seguida de su aplicación, en formato *Taller de prevención y control de estrés docente*. Se está llevando a cabo en colaboración con distintos Centros de Profesores y recursos (C.P.Rs.) de nuestra comunidad autónoma. Tienen una duración de 30 horas distribuidas en 10 sesiones dirigidas a pequeños grupos de profesores de infantil, primaria y secundaria (menos de 25 participantes).

Los *objetivos* del taller son los siguientes: a) informar y sensibilizar al profesorado en materia de salud del profesorado, estrés laboral, síndrome de burnout, condiciones ambientales y personales implicadas, los factores de riesgo y de protección, así como sus consecuencias sobre la salud. b) implementar un programa de entrenamiento en estrategias y habilidades para la prevención y control del estrés docente, c) dotar al profesorado de recursos personales para manejar situaciones de estrés laboral y extralaboral para la mejora de la satisfacción y calidad de vida personal, interpersonal y laboral.

Los *contenidos* que están desarrollando son entrenamiento en habilidades comunicativas y en estrategias para manejar respuestas de estrés (fisiológicas, cognitivas, motoras), manejo de conflictos, gestión del tiempo, hábitos y estilos de vida saludable. En general, entrenamiento en mejora de recursos personales, interpersonales, profesionales y emocionales.

Partimos de una metodología psicoeducativa y activa, orientada a aprender y a entrenar habilidades de afrontamiento para el manejo y el control de situaciones diarias estresantes, fundamentada en el modelo de potenciación de Miguel Costa.

La última fase del proyecto de investigación consiste en evaluar la eficacia del programa de intervención y los efectos a largo plazo. Se llevará a cabo cuatro meses después de su aplicación, a través del análisis y tratamiento estadístico de los datos.

Para ello procederemos a realizar una estadística descriptiva y estudios de contraste entre las variables sociodemográficas, laborales, motivacionales y las dimensiones de los principales inventarios empleados. Finalmente, elevaremos a las administraciones educativas las conclusiones y propuestas que de dicho estudio se extraigan, para que se adopten medidas preventivas y/o paliativas

Por nuestra parte estamos convencidos de que el profesorado es un factor clave y determinante de la calidad en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. El taller que ofrecemos al profesorado, así como el proyecto de investigación va destinado a la prevención y control del estrés docente, fundamentado en el modelo de potenciación y en la convicción de que los aspectos de bienestar y salud laboral y personal, promover la eficacia de las organizaciones educativas.

Creemos que la capacidad de las personas para relacionarse con su entorno interpersonal mejora el bienestar personal y la calidad educativa y de servicio así como el afrontamiento de “día a día” que nos exige nuestro ejercicio profesión.

REFERENCIAS

- Esteve, J.M. (1987). *El malestar docente*. Barcelona: Laia.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Guerrero, E (1998). Un estudio sobre absentismo laboral: Análisis descriptivo las bajas laborales docentes. Revista de la Facultad de Educación *Campo Abierto*. Universidad de Extremadura.
- Guerrero, E. y Vicente, F. (2001). Síndrome de *Burnout o desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado*. Cáceres: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Extremadura.
- Guerrero, E. y Rubio, J.C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del burnout en el ámbito educativo. *Salud mental*, vol 28 (5), 27-33
- Hembling, D. W. y Gilliland, B. (1981): Is there an identifiable stress cycle in the school year?. The Alberta. *Journal of Educational Research*, 27. 4 pp.324-330.
- Kyriacou, C. (1980). Sources of stress among British teachers: The contribution of job factors and personality factors. En C. L. Cooper y J. Marshall (Eds.): *White collar and professional stress* (pp. 113-128). NY: Wiley.
- Maslach, C. y Jackson (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex roles*, 12, 837-851.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Manual research edition. University of California. Consulting psychologist press. Palo alto, c.a, 19.
- Peiró, J.M. y Salvador, A (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Travers, Ch. y Cooper, C (1997). *El estrés de los profesores*. Barcelona: Paidós

NOTA:

Agradecimientos a la Consejería de Educación, Ciencia y Tecnología, Junta de Extremadura y Fondos Feder por la financiación de Proyecto de Investigación “Diseño y evaluación de un programa de prevención y control de estrés en personal docente”, cuyo número de expediente es PR03A054.

