

# La enseñanza, profesión de riesgo. El estrés

J. José Enjuto Valentín

Técnico Superior en Prevención de RR LL. Ergonomía y Psicología aplicada. Graduado Social. Profesor E.S., C. Catedrático

## 1.- El problema

El estrés, es un fenómeno global que afecta a todas las profesiones, categorías de trabajadores, familias y sociedad en general.

La actividad docente escolar, enseñanza primaria y secundaria, lejos de ser una actividad tranquila y saludable parece encontrarse entre las más estresantes. En una escala de 0 a 10, el Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Mánchester la puntuaba en 1987 con 6,2, próxima a la de bombero con 6,3, siendo las profesiones más estresantes, la de policía con 7,7 y minero con 8,3.

Un amplio estudio llevado a cabo en 1.993 entre los profesores en el Reino Unido “demostró que el 20% de los 1.800 entrevistados sufría niveles de ansiedad, depresión y estrés equivalentes o superiores a los enfermos mentales externos,... los niveles de bebida y tabaco excedían de la media

nacional, y un importante número de profesores tomaban antidepresivos” (OIT, Prevención del Estrés en el Trabajo, pp 24-25).

No creo que la escuela española de hoy diste mucho de la escuela inglesa de principios de los 90; podría ser peor.

## 2.- ¿Qué es el estrés?

Puede definirse el estrés como un desajuste percibido entre el individuo y el entorno, y un desajuste interno al individuo entre sus propias capacidades y aspiraciones.

### En los profesores el desajuste podrá producirse:

- Entre lo que alumnos y padres, Administración y sociedad en general, esperan de nosotros, y nuestra capacidad de respuesta a esa demanda: transmitir unos conocimientos socialmente útiles y unos patrones de conducta que la sociedad valore positivamente.
- Entre el grado de satisfacción que nosotros esperamos por parte de la sociedad de nuestras necesidades y aspiraciones, y la respuesta que la sociedad dé a esas deman-

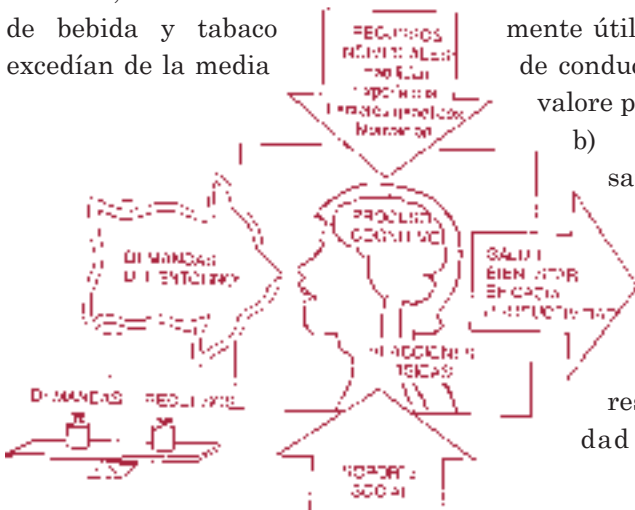
das: autoestima, prestigio social, salario,...

En cualquier caso, es esencial que el sujeto perciba ese desajuste para sentirse estresado. En la percepción de la situación y su evaluación, así como de las propias capacidades o necesidades, intervienen estilos cognitivos, determinados por experiencias pasadas del sujeto, sensibilidad, formación, personalidad,... y el estado emocional del sujeto. Esto determina que ante una misma situación objetiva dos sujetos puedan dar respuestas muy diferentes.

El estrés, dentro de unos límites, objetivos y subjetivos, puede ser positivo: el sujeto, ante la percepción del desajuste, se pone en situación de alerta y tensión. Esto determina que diversos mecanismos fisiológicos y psicológicos se activen y dispongan al organismo para dar una respuesta rápida y adecuada a la situación. En tal caso el estrés tiene una función adaptativa.

En otros casos, la intensidad y la duración del estrés determinan una reacción fisiológica y psíquica incontrolada y, en consecuencia, una respuesta no adaptada (distrés).

La eficacia adaptativa de la respuesta de estrés depende de dos tipos de estrategias:



#### a) Control de la situación:

- exactitud de la evaluación de la situación,
- experiencia pasada y situación actual del sujeto,
- variedad de recursos disponibles,
- capacidades del sujeto,
- dificultad de la tarea.

#### b) Control de las emociones del sujeto:

- considerar la situación un reto motivador,
- evaluar el dolor como tolerable.

Un fracaso en el control emocional desorganizará la respuesta de control de la realidad y mermará las capacidades del individuo.

Un tipo frecuente de estrés entre las profesiones de ayuda a los demás, y por tanto en la enseñanza, es EL BURNOUT (estar agotado, quemado)

Según Maslach y Jackson, el burnout se manifestaría por tres síntomas:

- Agotamiento emocional: sentimiento de que nada se puede ofrecer a otra persona.
- Despersonalización: insensibilidad para con los destinatarios de los servicios (pacientes, alumnos)
- Realización personal: percepción de la carencia de posibilidades de desarrollo personal en el trabajo, sentimiento de fracaso y baja autoestima.

Es un estrés crónico y progresivo en el que se distinguirían 3 fases:

- 1ª.- Desequilibrio entre demandas y recursos del sujeto
- 2ª.- Respuesta al desequilibrio: tensión, fatiga,...

3ª.- Actitudes y conductas respecto del trabajo de carácter neurótico.

## 3.- Fuentes de estrés (estresores)

### 3.1.- Factores relativos al desarrollo de la tarea docente:

#### a) Naturaleza del trabajo:

Exige elevados niveles de atención, procesos mentales complejos (memoria, razonamiento, expresión, cálculo), necesidad de utilizar estrategias múltiples de enseñanza-aprendizaje, adaptaciones a las diferentes capacidades



de los alumnos, responsabilidad ante los padres, la Administración y la sociedad,.... Genera fatiga mental.

#### b) Desinterés e indisciplina entre los alumnos:

Gestos despectivos, actitudes desafiantes, amenazas veladas, agresiones físicas, generan inseguridad sobre el valor social de la función docente y una gran inseguridad personal, incluso miedo, y más entre las profesoras.

c) Falta de oportunidades para utilizar los conocimientos:

Con unos niveles de contenidos cada día más rebajados en cantidad y grado de dificultad, el trabajo pierde variedad y creatividad. Puede generar aburrimiento, pérdida de interés, frustración, depresión,...

d) Horarios de trabajo:

Rígidos; en gran medida impuestos. Los horarios compartidos en centros distintos, horarios distribuidos en 2 turnos, producen fatiga y pueden entrar en conflicto con los horarios de otros miembros de la familia. El estrés escolar provoca estrés doméstico y viceversa. Horarios de mañana-noche llegan a transgredir la legalidad.

e) Trabajo no deseado fuera del lugar de residencia:

Generalmente presenta los inconvenientes propios del horario más los derivados del traslado: más tiempo, más gastos. Implica cambios de ambiente social, compañeros, equipos directivos,.... Incremento de la fatiga física y mental.

f) Condiciones físicas:

Las condiciones físicas deficientes generan fatiga física y mental e insatisfacción.

- Deficiencias de iluminación. Las lámparas con el uso y con la suciedad pierden capacidad de iluminación. Debería hacerse un mantenimiento periódico y realizar medidas del nivel de iluminación.
- Suciedad: en el mobiliario, ventanas, paredes, techos,.... es un riesgo higiénico para la salud y produce sensaciones de disconfort. Resta credibilidad

y devalúa los mensajes sobre hábitos saludables.

- Temperaturas inadecuadas, excesivamente altas o bajas
- Ambientes mal ventilados.
- Ruido, hacinamiento,...

g) Relaciones sociales

- Cuando son pobres, faltas de confianza, de apoyo, carentes de interés por los demás, el grupo se percibe como una fuente de amenazas.
- La falta de apoyo de los órganos de dirección, el favoritismo y arbitrariedad generan inseguridad y desinterés.
- La rivalidad y competitividad entre compañeros dificultan el apoyo positivo.

h) Dirección:

Aunque las más de las veces es elegida democráticamente, los estilos de mando pueden ser con frecuencia del tipo paternalista o "laissez faire". Más preocupados por cuestiones de carácter reglamentario, descuidan aspectos fundamentales para el funcionamiento dinámico del grupo como la comunicación fluida, apoyo emocional, reconocimiento del trabajo, estímulo, consejo, interés por la persona,....

i) Falta de reconocimiento social del buen trabajo:

Devaluación social de la imagen o el prestigio del "maestro", del "profesor". Pérdida de la autoridad entre alumnos y padres, entendida ésta no como poder sino como capacidad para influir y provocar en los alumnos el reconocimiento en la figura del maestro de unos valores superiores: conocimientos, experiencia, virtudes,.... Insensibi-

lidad de la Administración, preocupada exclusivamente por el logro de los indicadores estadísticos políticamente correctos. Todo ello desmotiva profundamente al profesor.

j) Falta de oportunidades de promoción profesional:

La temporalidad del trabajo; la incertidumbre sobre el trabajo futuro, sobre el contenido del trabajo, sobre el lugar de destino, generan ansiedad e inseguridad. Tener la sensación de haber tocado techo y ver cerrado el horizonte profesional, puede



ser también fuente de frustraciones y provocar aburrimiento y desinterés.

k) Cambios en la concepción y el desarrollo de la tarea

Los cambios de carácter curricular, metodológico, tecnológico, exigirán del profesor la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos, incluso cambios en hábitos conductuales muy arraigados. Exigen una formación permanente, nuevos métodos de trabajo (trabajo en grupo). Exigen con frecuencia flexibilidad funcional, de horarios, movilidad geográfica, que por sí resultan estresantes.

El cambio puede ser percibido como una amenaza, miedo a perder el trabajo, o el puesto, miedo a enfrentarse a nuevas tareas, miedo a fracasar,.... Puede ser mal aceptado por el nuevo plus de esfuerzo que implica.

l) Salario:

Puede ser un factor de estrés si no se percibe como un salario justo, equitativo. Entendiendo por tal aquel que satisface las necesidades del trabajador, le recompensa por el esfuerzo y la dificultad de la tarea y es similar al de otros trabajadores o funcionarios de similar cualificación.

3.2.- Factores individuales generadores de estrés

Rasgos de Personalidad (carácter competitivo, ambicioso, agresivo, enérgico, diligente, impaciente,...), necesidades afectivas, aspiraciones, actitudes, formación, experiencia, condiciones físicas, hábitos de salud, edad,....

**La Edad:** Los trabajadores de más edad tienen más experiencia y preparación, pero tienen menores capacidades físicas y sensoriales. Tienen más dificultades para adaptarse a los cambios de todo orden.

Las aspiraciones poco realistas, la falta de expectativas, pueden conducir a los jóvenes a la depresión.

4.- Consecuencias del estrés

La exposición continuada a una situación estresante tiene consecuencias negativas para la salud y el rendimiento en el trabajo. Consecuencias que, al mismo

«el estrés ocasiona elevados costes, individuales, para el trabajador y su familia, y sociales; costes en pérdida de salud y calidad de vida y costes económicos por las bajas directas e indirectas»

tiempo, son síntomas reveladores del estrés.

#### 4.1.- FISIOLÓGICAS:

Dolor de cabeza, tics nerviosos, ansiedad, palpitaciones, hipertensión, boca seca, hiperventilación, diversos trastornos digestivos, poliuria, impotencia, amenorrea, frigidez, fatiga fácil,...

#### 4.2.- PSÍQUICAS:

##### a) De carácter emocional:

inseguridad, ansiedad, depresión, apatía, pasividad, frustración, agotamiento emocional, sentimiento de debilidad, falta de tono corporal y mental.

##### b) De carácter cognitivo:

Inducen a cometer frecuentes e incomprensibles errores: Dificultad para atender y concentrarse, dificultad para recordar, inseguridad y dificultad para razonar, tomar decisiones, hablar con fluidez.

#### 4.3.- Conductuales:

- **Agresividad:** verbal (insultos, chismes,...), física, encubierta (descredito, críticas,...)
- **Aislamiento:** Disminución de las relaciones con compañeros en el trabajo y tiempo de ocio.
- **Abuso de alcohol, tabaco, medicamentos y drogas.**
- **Disminución del rendimiento en el**

**trabajo:** Limitación a cumplir con los mínimos. Desinterés por el trabajo bien hecho. Falta de iniciativas.

- **Absentismo y aumento de bajas:** Ausencias injustificadas o justificadas sólo en apariencia. Incremento de las bajas por patologías poco graves, catarros, gripe,... Prolongación de las bajas.

- **Deseo de cambiar de trabajo:** si no se materializa es por la dificultad de encontrar otro alternativo, lo cual puede incrementar la insatisfacción con el trabajo actual.

- **Resistencia al cambio:** Se recibirá con recelo e inseguridad. Negativa a todo lo que exija mayor esfuerzo

- **Incremento del descontento y la conflictividad.**

- **Disfunciones sociales y familiares:** Muchas veces el trabajo nos lo llevamos a casa. La agresividad contenida en el trabajo la descargamos con la familia.

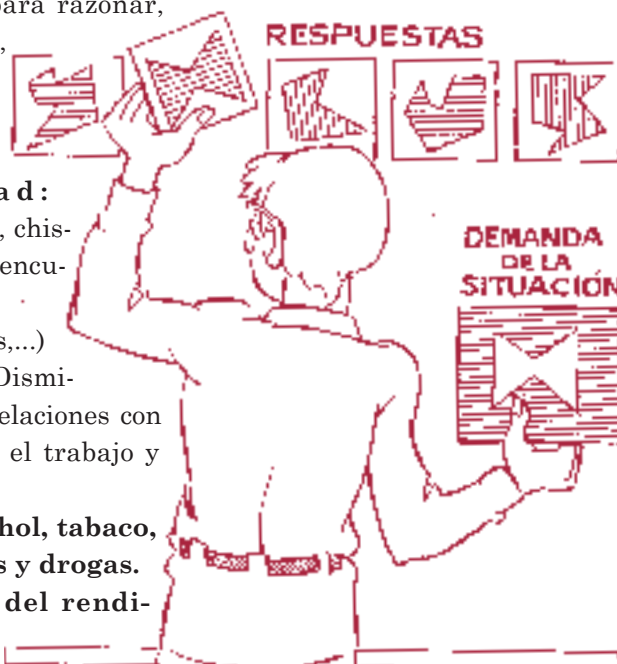
## 5.- Costes económicos del estrés

De lo visto podemos concluir que el estrés ocasiona elevados costes, individuales, para el trabajador y su familia, y sociales; costes en pérdida de salud y calidad de vida y costes económicos por las bajas directas e indirectas. En Inglaterra se estimaba, en 1991, en 5.000 millones de libras el coste de las ausencias por enfermedad debida al estrés y alteraciones mentales y en 30 millones los días de trabajo perdidos por tales causas.

## 6.- Intervenciones para prevenir y reducir el estrés

### 6.1.- Sobre el sujeto:

- Técnicas cognitivas que ayuden a una correcta percepción y evaluación de la realidad y organización del propio mundo.
- Técnicas de relajación dirigidas a minimizar los efectos del estrés y a incrementar la autoestima.



- Alternar trabajo con actividades relajantes.
- Apoyo social: escuchar; reconocer la competencia profesional; ayudar profesionalmente. Apoyo emocional de superiores, compañeros, familia. Participación en grupos de trabajo, consulta sobre temas propios de la profesión.

#### 6.2.- Sobre los factores estresantes de la tarea docente

- Actuaciones dirigidas a modificar y mejorar las condiciones de desarrollo de la tarea, fácilmente deducibles de lo expuesto en el apdo 3.1.
- Aplicación en el ámbito docente de las técnicas de gestión de

recursos humanos que se han revelado eficaces en la gestión de personal de la empresa; técnicas sobre selección del profesorado y selección y formación del personal directivo.

- Aplicación de las previsiones de la Ley 31/95 de 8-XI de Prevención de Riesgos Laborales relativas a evaluación de riesgos, en las especialidades de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología aplicada y Medicina del Trabajo y elaboración del subsecuente plan de prevención, a que obliga el RD 39/97 de 17-1, sobre Servicios de Prevención.

El Plan de Prevención debería

contemplar revisiones médicas periódicas con evaluación de las condiciones subjetivas susceptibles de generar estrés, y medidas de apoyo psicosocial necesario a las personas con alto riesgo de estrés.

## 7.- Conclusión

En todo proceso productivo son indisolubles seguridad y calidad. Una enseñanza de calidad exige seguridad y calidad de vida en el desempeño de la función docente. Nuestra Administración debería hacer suyo el lema de Lennart Levi "Una onza de prevención compensa una libra de curación".

## Bibliografía:

- O.I.T.: La Prevención del Estrés en el Trabajo, INSHT, Madrid, 1996.  
MARIANO GARCÍA IZQUIERDO Y OTROS: Estrés y Psicopatología, Pirámide, Madrid 1993  
MARIANO GARCÍA IZQUIERDO Y OTROS: Psicología, Trabajo y Organizaciones, DM, Barcelona 1995  
M<sup>a</sup> ANTONIA ALMODÓVAR MOLINA Y OTROS: Psicosociología del Trabajo, INSHT, Barcelona 1995.  
JOSÉ BUENDÍA: Estrés Laboral y Salud, Biblioteca Nueva, Madrid 1998.