

Cómo afrontar el **estrés docente**

Autora: Pilar Sánchez Álvarez

IES La Basílica

Etapa educativa: **Ínter-nivel**

Agradecimientos

A la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad Autónoma de Murcia por permitir convertir un proyecto en realidad. De igual manera, al Centro de Profesores Murcia II por el asesoramiento, la eficacia y la amabilidad de todas las personas que lo componen.

Índice

Parte primera: Conceptos Previos

1.- Introducción	6
2.- Definición de estrés	7
3.- Estrés laboral	8
4. - ¿Qué es el estrés laboral docente?	9
5. - Estudios sobre estrés docente	10
6.- ¿Cómo afectan estos estresores al docente?	14
7.- Estrés como enfermedad	15
8.- Problemas cotidianos del docente en el aula	15
9.- Acciones de prevención contra el estrés	17
10.- Definición del afrontamiento del estrés	18
11.- Entrenamiento en inoculación del estrés	18
12.-Medidas para el afrontamiento positivo del estrés	20
13.- Síndrome de burnout	21
14- Prevención del burnout	23

Parte segunda: Investigación

1. Introducción	25
2. Objetivos	26
3. Material y método	26
4. Análisis de datos	28
5 Conclusiones	46

Parte tercera: Propuesta de intervención para prevenir el estrés docente

1.- Relajación y control de la respiración. controlar el cuerpo	52
2.- Conocimiento de los comportamientos del alumnado y estrategias para mejorarlos	54
3.- Fomentar las habilidades personales: habilidades de comunicación, técnicas asertivas para mejorar las relaciones	58
4.- Reestructuración cognitiva e inoculación del estrés para controlar las ideas perjudiciales	68
5.- Solución de conflictos y la toma de decisiones para mejorar los comportamientos	70
6.- Planificar el tiempo libre para evitar el estrés	83
7.-Conclusiones finales	84
Referencias Bibliográficas	85

PARTE PRIMERA

Conceptos básicos

1.- INTRODUCCIÓN

El cambio producido en la sociedad en estos últimos años ha influido en la vida de las personas porque se han modificado los valores imperantes en otros momentos históricos, y éstos, como guías de actuación y pautas de conducta de las personas han sufrido una transformación ya que el hombre influye en la sociedad convirtiéndose en agente de los cambios pero a la vez es sujeto paciente de las modificaciones producidas en ella.

Se han producido grandes avances científicos, tecnológicos o sanitarios; las concepciones filosóficas han variado a ritmo acelerado, las relaciones personales y las propias interpersonales se han visto influenciadas por las nuevas tecnologías, originando un concepto de hombre diferente al siglo pasado.

Por otra parte, junto a la familia tradicional se está dando cada vez con más frecuencia otro tipo de familias con roles cada vez más ambiguos. Hoy existen familias formadas por un solo progenitor, familias con separaciones y divorcios, con hijos de distintos padres o madres conviviendo en el mismo hogar, familias cuyos cónyuges son del mismo sexo... La familia es, con mayor frecuencia nuclear, desapareciendo en la vida de los niños y niñas, figuras como los abuelos, El derecho y el deber de los padres a la educación de los hijos están siendo olvidados delegando ese deber en la escuela, siendo el profesorado el que debe asumir estas funciones.

En esta sociedad cambiante “el maestro” sufre una pérdida de reconocimiento social debido en gran parte por la desvalorización de la cultura y también el culto actual a las personas con gran poder económico. También se ha producido un cambio en el del profesor, al que se le exige no sólo transmitir conocimientos, sino enseñar a aprender a aprender.

En los últimos años se han puesto en marcha varias reformas educativas, la LOGSE, la LOCE, la LOE, reformas educativas con cambios de estructura, de currículo, de criterios de evaluación, etc. El profesorado vive diariamente la falta de motivación del alumnado, la falta de disciplina, el comportamiento de los conocidos objetores escolares distorsionando el desarrollo de convivencia en el aula, el desinterés de las familias, la falta de promoción del profesorado, la apatía y el largo periodo de tiempo empleado por la administración en solucionar problemas, etc. Todas estas situaciones, junto a la nueva forma de vida han provocado en muchos docentes situaciones angustiantes que en ocasiones ha dado lugar a enfermedades.

Realizada esta breve introducción procederé a establecer una aproximación teórica que delimite el estrés laboral docente.

2.- DEFINICIÓN DE ESTRÉS

La primera vez que se utilizó el concepto estrés, fue en un trabajo realizado en 1.936 por Hans Selye. En él se define el estrés como: "una respuesta no específica del cuerpo a cualquier requerimiento. Se desarrolla como reacción a un estímulo llamado *stressor* e implica un proceso de adaptación que se manifiesta mediante cambios en los niveles hormonales".

Basándose en esta definición, Esteve pone de manifiesto la dimensión biológica del estrés, es decir, el ser humano como un todo responde orgánicamente, con cambios en el organismo a todo estresor que incide sobre la persona.

Trianes, 2002, en el libro "Estrés en la Infancia" afirma: El concepto de estrés implica al menos cuatro factores:

- Presencia de una situación o acontecimiento identificable.
- Dicho acontecimiento es capaz de alterar el equilibrio fisiológico y psicológico del organismo.
- Este desequilibrio se refleja en un estado de activación marcado por una serie de consecuencias para la persona de tipo neurofisiológico, cognitivo y emocional.
- Estos cambios, a su vez, perturban la adaptación de las personas".

Si se analiza todas estas definiciones el estrés se produce en la persona, que como un todo unitario responde a un estímulo, tanto interior como exterior, pero ese estrés no se mide directamente como el peso o masa, sino que el organismo responde alterando su funcionamiento y esta alteración produce unas síntomas internos y externos que definen el estrés. Por lo tanto, las definiciones dadas sobre ese concepto se podrían agrupar en tres enfoques:

1º estrés como estímulo.

2º estrés como respuesta

3º enfoque interactivo

En primer lugar, se define el Estrés como estímulo o condición ambiental cuando se dedica a identificar las diferentes fuentes de presión que inciden en las personas y al estudio de las respuestas fisiológicas, cognitivas, y conductuales consecuencias de dicha presión. Ejemplo de eso sería el trabajo excesivo, responsabilidad alta en un acontecimiento, etc.

Si se considera como respuesta se define el Estrés como los indicios de tensión, es decir, son las respuestas psicofisiológicas y conductuales las que definirían el estrés .Se refiere a las alteraciones en los sentimientos, emociones, comportamientos

Y por último, el enfoque interactivo trata de integrar las dos posturas anteriores y se define como la interacción del individuo con el medio, es decir, en la valoración que el sujeto hace de la situación. Esta postura es la más aceptada en la actualidad y casi todos los autores actuales siguen este enfoque.

Estos enfoques expuestos anteriormente permiten definir el estrés como una respuesta adaptativa ante un estímulo exterior es decir, como una herramienta del individuo para superar determinadas

situaciones, y en sus primeras etapas de desarrollo, una reacción positiva. Así en 1986 Lazarus y Folkman lo consideran como “Una relación particular entre el individuo y el entorno
Todos los seres vivos, incluido los seres humanos, responden bioquímicamente a su ambiente como mecanismo universal de adaptación al medio circundante, y en ocasiones la demanda exterior se percibe como una amenaza o con la sensación de peligro. Los humanos, además de esta respuesta como ser vivo, también responden psicológicamente y en algunas ocasiones no se dispone de recursos por lo que las respuestas de estrés son intentos fallidos del organismo por adaptarse a las condiciones externas del ambiente o tratar de cambiarlo.

Sin embargo, el estrés no es ni bueno ni malo, porque esa respuesta que da la persona es necesaria para mantenerse en alerta, necesaria para muchos individuos en su vida; sólo cuando se dan las condiciones de no poder responder a las exigencias físicas o psicológicas, y se producen alteraciones no deseadas en la persona se habla de estrés en sentido de malestar.

En la revista de Ciencias Sociales, (2003) en el volumen 9, en el artículo : “Estrés en docentes universitarios” de Marhilde Sánchez de Gallardo y Luz Maldonado Ortiz, afirman: “... la consideración del estrés como negativo, cuando se experimenta excesiva cantidad, durante un periodo de tiempo demasiado largo y puede traer consecuencias conductuales (absentismo, rotación, accidentes, abuso de sustancias); cognitivos (toma de decisiones deficientes, falta de concentración, negligencia); fisiológicas (tensión arterial, colesterolemias, cardiopatías).

3. ESTRÉS LABORAL

El **estrés laboral**, según Mc Grath, 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 principal síntoma del estrés laboral es la percepción de estar viviendo una situación que le supera y que no puede controlar. Esta situación puede llegar a impedir realizar correctamente su trabajo.

Norfolk (2000) describe el estrés como un ingrediente inevitable de la vida, similar al hambre o a la sed. Esta afirmación supone que todos tenemos estrés, el problema surge cuando esa tensión producida en el organismo ante un estímulo es negativa y agobia a las personas. Toda persona tiene un nivel de ansiedad que mejora el rendimiento y por encima de ese nivel pueden surgir consecuencias perjudiciales.

Los estudios realizados por Levine (1.975) y presentados por Esteve (1.994), señalan tres etapas en el proceso de manifestación del estrés.

Estas tres etapas, señaladas por estos autores, son:

Fase de alarma como una etapa de incertidumbre y de confusión. En ella se plantea la situación de estresante y el individuo debe movilizar mayor energía para poder afrontar la situación.

Fase de resistencia en la que el organismo pone en marcha mecanismos biológicos para superar la crisis. Si la amenaza es constante, se puede producir la rotura de ese equilibrio que se consigue con los mecanismos puestos por la persona para contrarrestar la crisis.

Fase de agotamiento en la que el organismo ya no puede mantener respuestas adaptativas y puede dar lugar a alteraciones fisiológicas que pueden derivar en importantes daños patológicos.

Si hablamos de mecanismo de afrontamiento de estrés y de respuestas producidas por el individuo, es necesario tener en cuenta la individualidad, ya que cada persona responde de manera distinta ante un mismo estímulo. Por ello, Esteve, en 1.994 afirma que al hablar de estrés hay que considerar la existencia de respuestas individuales. Ivancevich y Mattteson (1995) señalan que los estresores individuales están asociados directamente al papel que se desempeña o a las tareas asignadas en la organización laboral

Efectivamente, el informe "El Estado de la seguridad y la salud ocupacional en la Unión Europea", publicado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, afirma que casi un tercio de la muestra de los/las trabajadores/as utilizada en el estudio sufre de estrés y que el ámbito dónde son prioritarias medidas urgentes preventivas es el psicosocial, y en particular, el estrés.

4. - ¿QUÉ ES EL ESTRÉS LABORAL DOCENTE?

Eloisa Guerrero Barona de la Facultad de Psicología. U.N.E.D. escribe que la primera motivación a la hora de escribir sobre la **salud mental del profesorado** es instar a las administraciones educativas a que se fomenten y financien investigaciones rigurosas sobre el tema del estrés. Hoy, en el momento actual, los docentes están sometidos a grandes presiones en su trabajo por múltiples causas, y estas tensiones afectan negativamente a este colectivo, convirtiéndose que es una de las causas más frecuentes de las bajas profesionales por enfermedad.

La investigación sobre malestar docente realizada por el profesor de Psiquiatría Seva Diaz (1986) destacó el alto porcentaje de inadaptación del profesorado de Bachiller y universitario, estando más desajustado psicológicamente que la población general. Es cierto, que se producen consecuencias disfuncionales, como tensión muscular en el cuello, dolor de cabeza, irritabilidad, cambios en el estado de ánimo, agotamiento, ansiedad, falta de motivación en todos los colectivos, pero las estadísticas de los últimos años vienen a corroborar la anteriormente expuesto.

En el informe de la OIT (1993) "El trabajo en el Mundo" se reconoce que el estrés y el síndrome de burnout no son fenómenos aislados, sino que ambos se han convertido en un riesgo ocupacional significativo de la profesión docente, que afecta de manera muy particular al profesorado según ilustran los datos que a continuación se detallan:

- En el Reino Unido, el 20% del personal docente padece problemas de ansiedad, depresión y estrés.
- En EE.UU. el 27% de los educadores investigados han padecido problemas crónicos de salud como consecuencia de la enseñanza. El 40% reconoce tomar medicamentos a causa de problemas de salud relacionados con su trabajo.
- En Suecia se llegó a la conclusión de que el 25% de los educadores están sujetos a tensión psicológica, en un grado que puede ser considerado de alto riesgo.
- En nuestro país la investigación sobre la salud de los profesores no se ha abordado como tal ni de manera unitaria.

¿Pero que es el estrés docente? Se han dado múltiples definiciones entre las que vamos a señalar la de Kyriacou y Sutcliffe (1978), el estrés del profesor se define como aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos (Muchinsky, 2000).

Toda situación de estrés laboral puede estar generada por:

- Una respuesta ante las presiones o tensiones a las que se ve sometido el profesional.
- Un estímulo que alerta de situaciones indeseadas.
- Un desequilibrio entre las exigencias del puesto de trabajo y las capacidades individuales.

5. - ESTUDIOS SOBRE ESTRÉS DOCENTE

En el trabajo Revisión y análisis sobre la satisfacción profesional del docente de educación física del Grupo de Investigación HUM653 de la Universidad de Jaén, se afirma que los estudios asociados a las condiciones laborales de los docentes casi no han existido, aunque en la actualidad están desafortunadamente en auge.

Este grupo estudia diferentes tesis e investigaciones sobre los problemas de este colectivo de profesores y la satisfacción profesional.

Siguiendo su estudio sobre los trabajos anteriores, estos investigadores afirman que Pérez (1997) “llevó a cabo una investigación sobre las condiciones necesarias para el desarrollo profesional del profesorado, y subraya entre otras causas, que una de las situaciones por la que atraviesa la profesión docente es que presenta desajustes entre exigencias y recompensas, donde se genera un conflicto por la falta de concordancia entre la idealización profesional y las condiciones reales de su ejercicio.” Las expectativas profesionales del alumnado universitario sobre la profesión elegida son, en ocasiones, totalmente distantes en relación con la práctica y se produce un desencanto en el momento de ejercer la profesión, agravada en ocasiones con la poca preparación para afrontar las tareas. En relación con el profesorado con varios años de ejercicio profesional, ven como los

esfuerzos realizados para mejorar su profesionalidad, no reciben el reconocimiento social ni económico, generando en muchas ocasiones frustración.

Al analizar las **Investigaciones sobre la satisfacción profesional del colectivo docente, el grupo de investigación mencionado, se afirma:** “ Aunque de manera general sabemos que la principal base del malestar docente es ambiental, ligada a las circunstancias mismas de la enseñanza, y a las presiones que recaen sobre ellos. Nunca como ahora había estado sometido este colectivo a demandas tan intensas y contradictorias por parte de la administración, de los alumnos, de los padres y de la sociedad en general” (Fierro, 1991).

En el trabajo de Cordeiro J.A. (2002) concluye: “ que los docentes que presentan depresión e insatisfacción muestran el siguiente perfil: sujetos de edades superiores a los 50 años, viudos, separados o divorciados, que llevan una media de 15 años ejerciendo la docencia como funcionarios propietarios definitivos, sin talante innovador y que manifiestan animadversión por la profesión que ejercen.”

Este grupo analiza las siguientes tesis doctorales que arrojan luz sobre las causas que produce el estrés docente. Siguiendo sus investigaciones, se presenta los siguientes estudios:

“Veeman (1984) realiza un trabajo donde revisa una serie de estudios sobre problemas percibidos por los profesores, entre los que destaca la motivación del alumnado, relación con los padres y colegas de la profesión, carga docente e insuficiencia de material.

Gordillo (1988) describe la satisfacción/insatisfacción de los profesores, no sólo de un modo cuantitativo sino también cualitativo.

Marcelo (1992) ahonda sobre los problemas del profesorado, entre los que enfatiza la inestabilidad laboral de los interinos, la carga docente, la masificación del alumnado y la insuficiente dotación de infraestructura y de materiales didácticos de los centros educativos.

Zubieta y Susinos (1992) efectuaron un recorrido por los diferentes estudios relacionados con la satisfacción de los docentes, realizadas en España mostrando que el profesorado muestra una satisfacción moderada con los recursos didácticos de los que dispone, el colectivo docente es uno de los menos satisfecho junto con los profesionales de la enfermería, cuánto más elevado sea el nivel profesional mayor es la satisfacción, a mayor variación en la actividad mayor satisfacción, no existen datos que indiquen variación en la satisfacción según el sexo del trabajador, dentro del mismo nivel profesional, a mayor nivel educativo menos satisfacción y la satisfacción se incrementa con la edad hasta pocos años antes de la jubilación.

González Blasco y González Anleo (1993) consideran que el 80% del profesorado español muestra insatisfacción laboral.

Del Villar (1993) explica la problemática del docente, esgrimiendo los siguientes motivos de falta de control sobre el alumnado, poco dominio de los contenidos a impartir, organización de la tarea a enseñar y carencias en la forma de evaluar.

Esteve (1998) considera que la falta de recursos materiales y la escasez de instalaciones y las condiciones de trabajo influyen en el malestar docente.

Marchesi (1990); Evans (2000); Dinham y Scout (2000) y Bogler (2001) señalan varios factores que influyen en las condiciones laborales y satisfacción del profesorado, como los incentivos económicos, la formación, la promoción profesional y el reconocimiento social.

Las fuentes de estrés que los profesores consideran más importantes son por orden de importancia según Salanova (2003):

- La cantidad de trabajo que les "sobrepasa", ya sea por falta de tiempo o de exceso de tareas.
- La sobrecarga de tipo emocional (se les exige que se impliquen a nivel personal con los alumnos, padres y sociedad en relaciones que son conflictivas).
- Ambigüedad en el que el profesor no tiene claro cuál es su rol como docente, qué se espera de él/ella por parte del Centro, los alumnos, los padres y la sociedad en general.
- Conflicto de rol o grado en el que el profesor percibe instrucciones contradictorias respecto a cuáles son sus cometidos laborales.
- Falta de apoyo social por parte de los compañeros y del centro.
- Falta de coordinación entre los compañeros en realizar trabajo en equipo.
- Desmotivación, apatía e indisciplina por parte de los alumnos.
- Obstáculos técnicos como problemas en el material didáctico y fallos y/o averías en la infraestructura y/o instalaciones.

El trabajo de Jenkins y Calhoun (1991) realizan una interesante agrupación de causas empleando las siguientes categorías, que vienen a coincidir con las definiciones anteriores:

1. Sobrecarga laboral.
2. Falta de control sobre las actividades y los resultados.
3. Insuficientes satisfacciones en el trabajo.

4. Conflictos de rol.
5. Cambios rápidos e imprevistos.
6. Conflictos interpersonales.
7. Expectativas irreales.
8. Sentimientos de inadecuación.

Son variadas las causas que pueden producir el estrés docente, y no todas influyen del mismo modo en las personas ya que cada docente tiene unas características personales diferentes.

Entre los **estresores en el ámbito escolar** se pueden explicitar, según Guerrero y Vicente:

las condiciones de trabajo, las presiones de tiempo, el devaluado contexto escolar, el conflicto o ambigüedad de rol, el nivel de participación en la toma de decisiones, los sistemas de premios, la autonomía en el ejercicio de la actividad profesional, la evaluación del profesorado, la relación profesorado/alumnado, la falta de promoción y el apoyo que recibe de la organización, la autoestima o la orientación vocacional, las dificultades en el manejo de las interacciones en el aula, los problemas y la falta de disciplina, la apatía, los bajos resultados en las evaluaciones, los abusos físicos y verbales, la baja motivación del alumnado, las presiones temporales, la baja autoestima y estatus social, los conflictos entre el propio profesorado, los cambios rápidos en las demandas curriculares, etc.

Efectivamente, si analizamos todo lo anterior, hay causas externas que provocan estrés como son las originadas por el ambiente físico, como son temperaturas extremas, iluminación insuficiente, falta de seguridad, hacinamientos. Cada vez más este tipo de factores se tienen en cuenta en la prevención de riesgos laborales y pueden eliminarse fácilmente.

Otras se deben a las relaciones personales o a conflictos interpersonales. Entre las posibles causas antes mencionadas del docente hay que destacar las producidas por las relaciones entre la persona estresada y el contexto donde se sitúa.

Estas relaciones personales serían del docente con:

- Relaciones con el alumnado
- Relaciones con los padres
- Relaciones con los compañeros
- Relaciones con el E. Directivo

Otras de las causas serían de tipo organizativo como serían los cambios rápidos y continuos que se producen en la educación, la mala distribución horaria, el estilo directivo.

Y otras estarían dentro del propio individuo que sufre el estrés, como modos de actuación agresiva, pasiva, o negativo.

.Sintetizando las anteriores posturas podríamos clasificar las causas del estrés en:

	funciones	desajuste	ambiental	motivación	padres	compañeros	Material	satisfacción	inestabilidad	alumnado
Pérez		+								
Fiero			+		+					
Veeman				+	+	+	+			
Gordillo							+		+	+
Marcelo							+			
g. Blasco								+		
Del villar		+								+
Esteve			+				+			
Marchesi								+		
Salanova	+	+		+	+	+	+			

Estos estresores afectan a todos los profesionales de la educación porque forman parte de la profesión y generan, en mayor o menor grado, ansiedad, energía positiva que lleva a la acción. Pero esto es la presión cotidiana que sirve de motor para la acción, y si no es excesiva la fuerza ejercida por la presión se puede calificar como positiva, pero si esta energía necesaria para ponernos en marcha supera ciertos límites, se habla de enfermedad.

En cada tipo de relación, no sólo cuenta el docente, sino el otro elemento de la comunicación.

6.- ¿CÓMO AFECTAN ESTOS ESTRESORES AL DOCENTE?

No todos estresores afectan en el mismo grado al profesorado sino que dependen de factores como

- Características personales del profesorado (edad, experiencia, género, personalidad)
- El no conocer técnicas de relajación y control de la respiración
- El desconocimiento de Técnica para solucionar conflictos
- La falta de habilidades personales. como Autoconcepto y autoestima Escucha activa, Empatía, Asertividad, Confianza, Control emocional, Motivación, Optimismo...
- La falta de habilidades para la intercomunicación como expresar afecto, ayudar a los demás, responder al fracaso, negociar, preguntar...
- La falta de asertividad. Entendida como la capacidad de autoafirmar sus propios derechos sin dejarse manipular por los demás. Es una capacidad que hay que aprender porque no es innata. Se dice que una persona asertiva sabe decir no, mostrar su postura ante algo; sabe pedir favores y reaccionar ante un ataque y sabe expresar sentimientos.
- Es decir, dependerá también del nivel de inteligencia emocional y de las herramientas desarrolladas por el docente, aunque cuando el estresor es de alta intensidad o de larga duración estas herramientas pueden no resultar eficaces.

7.- ESTRÉS COMO ENFERMEDAD

El estrés genera un grado de afectación distinto en cada individuo por lo que existen diversidad de respuestas ante él.

El estrés como enfermedad produce manifestaciones:

- Fisiológicas
- Cognitivas
- Conductuales

Siguiendo a Kyriacou (2003) destacamos los siguientes síntomas:

Irritabilidad; Depresión; Intranquilidad; Humor inestable; Dolor de estomago; Malestar general; Obsesión por el trabajo; Ataques de pánico; Tensión; Facilidad para llorar, Insomnio; Perdida del apetito sexual; Cansancio; Tics nerviosos; Llagas bucales; Indigestión.

Cuando el padecimiento de estrés laboral de forma continuada durante espacios temporales prolongados puede llegar a crear un estado de extenuación o agotamiento que se ha definido como “burnout” o síndrome del quemado.

El profesor José Manuel Esteve define acertadamente los diferentes escalones del malestar docente: desconcierto, inhibición, huída, abandono, absentismos, agotamiento, ansiedad, depreciación del yo y reacción depresiva ("La cara oculta de la enseñanza").

8.- PROBLEMAS COTIDIANOS DEL DOCENTE EN EL AULA

Entre los problemas a los que se enfrenta el profesorado se pueden citar:

1º Conductas disruptivas en el aula

Son conductas inapropiadas, que impide el proceso de enseñanza aprendizaje, se convierte en problema académico, son a la vez problemas de disciplina, aumenta el fracaso escolar, crea un clima tenso y separa emocionalmente al profesorado y al alumnado

2º Conductas inadecuadas

- Referidas a la tarea
- Referidas a las relaciones con los compañeros
- Referidas a las normas de clase
- Referidas a la falta de respeto al profesor

3° Conductas conflictivas en el aula

- 1° Los que no dejan de hablar
- 2° Los que ofenden
- 3° Los agresivos
- 4° Los que pierden el control
- 5° Los absentistas
- 6° Los incumplidores
- 7° Los que adoptan una actitud negativa

Conductas en el aula debidas a faltas leves

- 8° Los que no se comunican
- 9° Los mentirosos
- 10° Los que hacen perder el tiempo
- 11° Los desordenados
- 12° Los que contentan
- 13 Los que no traen el material
- 14.....

En ocasiones, aunque no es muy frecuente, el docente se encuentra con algunos problemas para el que no está preparado y necesita el asesoramiento de otros profesionales. La mayoría de las veces vienen diagnosticados y se conoce el problema desde el inicio de la escolarización, pero en otras ocasiones surgen en edades más avanzadas confundiendo al docente que no sabe discernir si se debe a falta de educación, a falta de motivación o a enfermedades. Son los trastornos de personalidad. Entre estos se va a citar:

1. Alumnos con neurosis: crisis de angustia manifestada por aturdimiento, irritabilidad, nerviosismo, palpitaciones. En muchas ocasiones no están diagnosticadas. Se confunden con faltas de atención o faltas de educación.
2. Alumnado con trastornos fóbicos manifestados con cambios de humor, deficiente concentración, entecimiento del pensamiento y autodesprecio.
3. Alumnado con depresiones, trastornos de alimentación como anorexia, con medicación que les altera la concentración.
4. Alumnado que padece psicopatías, personas incapaces de adaptarse a las normas sociales, suelen alterar el trabajo escolar y e incluso pueden llegar a resultar peligrosos para

También hay otras disfunciones que afectan a la vida académica:

Un 15% de escolares sufre trastornos de aprendizaje: como son dislexia, disfasia, trastornos de aprendizaje verbal o trastornos por déficit de atención con o sin hiperactividad.

Los Trastornos de aprendizaje obedecen a la deficiencia de una función cerebral específica, no se curan, pero puede reeducarse, no existen protocolos de actuación son escasas las adaptaciones educativas específicas y no se da importancia a estos trastornos.

El Síndrome de Asperger se caracteriza por dificultad en las relaciones sociales, intereses restringidos, interpretación literalmente de las expresiones y bajo rendimiento académico

La Disfasia se manifiesta muy pronto por el retraso significativo en la adquisición del habla y por la dificultad con el lenguaje oral y escrito.

La Dislexia es un trastorno para el aprendizaje de la lectura y escritura que condiciona una lectura lenta y poco automatizada y una gran dificultad para aplicar las reglas ortográficas.

La Hiperactividad es, junto a la dislexia, el más común entre los escolares. Se caracterizan porque tienen dificultad para concentrarse y mantener la atención, son despistados, desorganizados, y con falta de relaciones sociales

Otro problema es la falta de aprendizaje no verbal con problemas de orientación espacial, atención, y coordinación motriz y suelen ser hábiles en el lenguaje.

Y Discalculia caracterizada porque presentan dificultades específicas para el cálculo y el razonamiento matemático.

Hay otros problemas relacionados con conductas graves como es el robo, el acoso escolar, las agresiones, entre el alumnado, o entre el alumnado y el profesorado, o bien de los padres, etc.

9.- ACCIONES DE PREVENCIÓN CONTRA EL ESTRÉS

Se puede hablar de tres clases de prevención:

Prevención primaria

Prevención secundaria

Prevención terciaria

Las acciones preventivas primarias pueden evitar la generación de estrés entre el profesorado. Este hecho contribuye a la mejora de la situación laboral de los profesionales y reduce el número de incapacidades temporales que sufren los profesores motivadas por esta circunstancia.

Algunas recomendaciones que pueden contribuir a la prevención primaria del estrés docente, es decir, medidas anticipatorio para que el malestar no se inicie son las siguientes:

- Establecer una buena distribución del tiempo que se dispone para realizar las tareas pendientes.

Para ello, es necesario establecer prioridades, planificar y tener compromiso de actuación. No se debe empezar una tarea sin planificación y una organización temporal.

- Realizar actividad física diaria y preocuparse por cuidar los hábitos posturales.
- Fortalecer el autoconcepto y potenciar las actitudes positivas.
- Promover unas buenas relaciones con el equipo docente y fomentar la asertividad.
- Recibir incentivos y reconocimientos por parte de la Administración.
- Fomentar las políticas de salud laboral y de prevención de riesgos para el profesorado.

Siguiendo a Matteson e Ivancevich (1987) y a Romano (1988) nos aproximaremos a las técnicas principales de superación del estrés:

1. Práctica de Ejercicio Físico. La actividad física contribuye a reducir la ansiedad.
2. Técnicas de Relajación. Pueden desarrollarse en el propio lugar de trabajo.
3. Biofeedback o control voluntario de las funciones corporales.
4. Técnicas Cognitivas que eliminen la distorsión cognitiva que provoca el estrés.

La prevención secundaria es la que necesita el docente cuando se inician los primeros síntomas de este malestar, y ya supone una atención individualizada y por profesionales para impedir la enfermedad.

La prevención terciaria es cuando el docente sufre las consecuencias del estrés y se trata de una enfermedad. En este caso es necesaria la intervención médica especializada, para paliar las consecuencias nefastas en la salud del docente.

10.- DEFINICIÓN DEL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS

El afrontamiento se define como: Es el esfuerzo, tanto cognitivo como conductual, que hace el individuo para hacer frente al estrés, para manejar las demandas tanto externas como internas y los conflictos entre ambas.

Lazarus y Folkman (1984) definieron el afrontamiento como: “los esfuerzo cognitivos y conductuales constantemente cambiantes para manejar las demandas específicas interna y/o externas que son evaluadas como excesivas en relación con los recursos de que dispone la persona”. Para ello manejar el estrés incluiría no sólo el dominio sino la aceptación, la tolerancia la evitación o la reducción de las condiciones estresantes. No sólo importaría el resultado sino que englobaría todos los intentos para manejar estas situaciones.

En ocasiones se ha incluido los mecanismos de defensa entre los recurso de afrontamiento del estrés.

Buendía y Mira (1993) al tratar del estrés infantil proponen el siguiente cuadro donde se compara los mecanismos de defensa y las estrategias de afrontamiento:

	Afrontamiento	Defensa
Sentido	Adaptativo	desadaptativo
Objeto	Dominio	Reducir la ansiedad
Nivel	Consciente	inconsciente
Operación	Esforzada	automática

Estos mismos autores afirman que no hay estrategias de afrontamiento que sean válidas para todo el mundo, sino que cada persona puede elegir una u otra según su personalidad, el contexto y el momento en el que se encuentre. Distinguen entre estilos de afrontamiento y estrategias de afrontamiento, asociando el estilo a los procedimientos característicos de las personas y las estrategias se asociarían más a las condiciones ambientales, refiriéndose a acciones cognitivas o conductuales realizadas en el transcurso de un episodio estresante particular.

El tipo de **conducta de afrontamiento** es importante porque, además de servir para dominar las demandas de la situación de estrés, determina la forma en que se activa el organismo. El organismo se activa de muy distintas maneras, según la persona trate de controlar la situación o adopte una actitud pasiva ante ésta. Las conductas motoras realizadas para hacer frente a una situación estresante son conductas específicas para una situación concreta o conductas más generales para una amplia gama de situaciones, dependiendo de qué conductas se han aprendido en ocasiones anteriores. Las consecuencias de estas conductas determinarán que sean consideradas como correctas o incorrectas por la persona. Lo que determina que una conducta se repita o no en un futuro, no es la supuesta corrección e incorrección moral de ésta, sino su eficacia para cambiar la situación.

Entre las posibles técnicas afrontamiento

- Confrontación
- Distanciamiento
- Autocontrol
- Buscar apoyo
- Aceptación de la responsabilidad
- Escape. Evitación
- Planificar soluciones
- Reevaluación positiva
- Pensamientos positivos (Esfuerzos activos, cognitivos, visualizar el problema)
- Búsqueda de apoyo social

- Búsqueda de soluciones
- Contabilizar las ventajas (se aproxima al problema comparándolo con una situación peor)

11.- ENTRENAMIENTO EN INOCULACIÓN DEL ESTRÉS

Es un procedimiento cognitivo conductual que pretende entrenar a las personas en habilidades de afrontamiento que los inmunicen contra el estrés.

Siguiendo a Meichenbaum y Novaco (1978) los componentes serían:

- “a) auto descubrimiento guiado que evidencie la contribución de las cogniciones de la persona al malestar subjetivo
- b) auto monitorización de la conducta desadaptativa
- c) aprendizaje de habilidades de resolución de problemas
- d) fomentar procedimientos de afrontamiento efectivos
- e) ejercicios graduales que estimulen la aplicación a problemas de la vida real
- f) procedimientos de terapia de conducta que incluyen relajación, imaginación, y ensayo conductual cuando el trastorno puede repetirse”.

12.-MEDIDAS PARA EL AFRONTAMIENTO POSITIVO DEL ESTRÉS

1. Desarrollar estrategias que neutralicen o eliminen las consecuencias del síndrome, como, por ejemplo, técnicas de control del estrés, técnicas de resolución de problemas, etc.
2. Desarrollar habilidades de comunicación interpersonal.
3. Fortalecer las redes de apoyo social.
4. Es importante modificar los procesos cognitivos de autoevaluación de los profesionales.
5. La realización de ejercicio físico controlado: un ejercicio físico moderado puede producir efectos tranquilizantes significativos.
6. Aplicar técnicas de relajación: combinar ejercicios de respiración con técnicas de relajación física y mental.
7. Técnicas cognitivas: intentando volver a evaluar y reestructurar las situaciones problemáticas para que dejen de serlo.
8. Rediseñar la realización de tareas, organizarse mejor la agenda de trabajo.
9. Clarificar la toma de decisiones.
10. Establecer objetivos claros para los roles profesionales.
11. Mejorar las redes de comunicación organizacional.

12. Aprovechar las oportunidades que favorezcan desarrollo de la carrera profesional.
13. Involucrarse en la toma de decisiones.
14. Participar e implicarse en el trabajo en equipo.
15. Establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad.
16. Apoyo social de compañeros.
17. Separar los tiempos laborales y extralaborales.
18. Incrementar la vida social (paseos, reuniones, asistencia a eventos...)
19. Promover y desarrollar las propias capacidades, destacando la autoestima y el control.
20. Contribuir al enriquecimiento de las tareas, tales como: variedad, autonomía, identidad de la tarea, información sobre los resultados, trato con los demás y la interacción con los compañeros.

13.- SINDROME DE BURNOUT

El síndrome de **Burnout**, es una de las consecuencias más documentadas hoy día, también llamada, síndrome de “estar quemado/a” (SEQ). Se define el término **burnout**, término anglosajón cuya traducción más próxima al castellano es desgastado, exhausto, pérdida de ilusión por trabajar, “quemado”, en términos coloquiales.

Guerrero, 1997, escribe: “la historia sobre burnout es reciente porque a Europa no llega a estudiarse hasta entrados los años 80, aunque desde entonces han sido múltiples las líneas de investigación surgidas y todas coinciden en afirmar que en el desgaste psíquico están implicados factores que van desde los personales y el contexto organizacional, hasta aquellos relacionados con la formación académica (exceso de contenidos teóricos y escasas actividades prácticas) que estos profesionales reciben en escuelas o centros universitarios”.

Se trata de una respuesta múltiple derivada de un estrés emocional crónico y que cursa con: agotamiento emocional y psicológico, actitud fría y despersonalizada con los demás, y sentimientos de no adecuarse a las tareas a desarrollar. La persona efectivamente siente que no puede ofrecer nada a nivel afectivo, presenta falta de energía y recursos emocionales. *Se suele dar entre los trabajadores docentes*, y cuando decimos que el profesional está quemado queremos expresar que la situación le ha desbordado, y su capacidad de adaptación ha quedado reducida. Bardo P. en 1979; Alvarez y Fernández, en 1991 y Guerrero y Vicente, en 2001 afirman que entre los efectos del burnout se pueden destacar consecuencias tanto desde el punto de vista profesional (impuntualidad, abundancia de interrupciones, evitación del trabajo, absentismo, impuntualidad, falta de compromiso en el trabajo, un anormal deseo de vacaciones, una disminución en la autoestima, así como una incapacidad para tomarse a la escuela en serio, e incluso al abandono de la profesión); y por ende económico, como desde el aspecto humano. Las personas afectadas parecen

presentar una mayor vulnerabilidad a padecer accidentes laborales, síntomas médicos (como depresión, hipertensión, alteraciones de tipo gastrointestinal...), pérdida de la voz e incluso abuso de drogas, incluyendo el tabaco. También influye en el rendimiento académico del alumnado.

Kyriacou, en 1987. afirma que aunque el estrés ocupacional no es específico del profesorado, diversos estudios muestran que el burnout es un problema más importante en la profesión docente que en otras profesiones con similares demandas académicas y personales.

El colectivo de la enseñanza constituye uno de los principales afectados por la depresión, la fatiga psíquica, el estrés y otras dolencias psíquicas o derivadas de ellas, como el denominado *síndrome del quemado o burnout*.

El modelo de burnout más utilizado en los estudios sobre profesores es el modelo trifactorial de Maslach. Maslach y Jackson (1980, 1981, 1985 y 1986). Afirman que el burnout es un síndrome de *Agotamiento emocional, Despersonalización y bajo Logro o realización personal* en el trabajo. .

- Cansancio emocional , la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás, manifestándose por la pérdida de energía, el agotamiento físico y/o psicológico y la fatiga.
- Despersonalización, actitud especialmente fría y distante hacia los "clientes" que actúa como mecanismo de defensa para protegerse del sentimiento negativo propio del agotamiento emocional, anteriormente comentado. A través de este mecanismo trata de distanciarse de los miembros del equipo de trabajo mostrándose irritable, irónico e incluso utilizando etiquetas despectivas para aludir a los clientes o usuarios. Esta actitud es una forma de aliviar la tensión experimentada restringiendo la intensidad de relación con los demás para adaptarse a la situación.
- Sentimiento de inadecuación profesional y personal al puesto de trabajo, que surge en estos profesionales al verificar que las demandas laborales exceden su capacidad para atenderlas de forma efectiva y competente.

Los principales síntomas *del quemado* no aparecen de golpe, forman parte del proceso de desgaste laboral; entre ellos destacan la irritabilidad y repentinos cambios de humor, cansancio crónico y falta de energía, percepción desproporcionada de los propios errores e incapacidad para ver los éxitos laborales, ausencias injustificadas al trabajo, insomnio... Estos síntomas forman parte de una larga lista de dolencias que dan lugar al círculo vicioso del estrés laboral.

El profesorado no recibe ninguna formación específica ni ninguna preparación psicológica para enfrentarse a la desmotivación del alumnado y a la falta de recursos para solucionar los problemas de grupo. De ahí que la impotencia para solucionar los conflictos cotidianos cause problemas psicológicos y tensión laboral. Junto a ello, las malas condiciones educativas y la

falta de reconocimiento social de la tarea del docente inciden de manera determinante en el bienestar de los profesores.

14- PREVENCIÓN DEL BURNOUT

Eloísa Guerrero Barona *Universidad de Extremadura* estudia las variables *grados de burnout* y *modos de afrontamiento*. Concluyendo que: "algunos resultados ponen de manifiesto que el profesorado que sufre un alto grado de agotamiento emocional emplean las estrategias desahogarse, desconexión conductual, consumo de drogas, desconexión conductual y aceptación (estrategias pasivas). Por el contrario, los docentes que presentan un alto grado de Logro personal utilizan afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo instrumental, búsqueda de apoyo social, reinterpretación positiva y refrenar el afrontamiento (estrategias activas)."

En un trabajo realizado en la Universidad de Extremadura se trabajó con una muestra formada por 257 docentes de la Universidad y como instrumento de recogida de datos se utilizó el *Cuestionario sociodemográfico, laboral y motivacional*

Tras el análisis de datos, se concluyó que los docentes universitarios que sufren mayor *grado de Agotamiento emocional* presentan sentimientos de *Despersonalización* más frecuentemente y de modo significativo, es decir, *grados de Despersonalización* es directamente proporcional a *grados de Agotamiento emocional*. Asimismo, que *grados de Agotamiento emocional y Despersonalización* son inversamente proporcionales a *grados en Logro personal*, es decir, los docentes que presentan los *grados más bajos de Agotamiento emocional y Despersonalización* se sienten más competentes personal y profesionalmente que, aquellos que se sienten agotados o despersonalizados con una frecuencia media o baja, presentando estos grupos diferencias estadísticamente significativas.

PARTE SEGUNDA

Investigación del estrés docente

1.- INTRODUCCIÓN

Uno de los valores fundamentales del ser humano es el de la salud y no sólo física como ausencia de enfermedad, sino la salud entendida como un bienestar generalizado en todos los aspectos del individuo, es decir, salud emocional, salud física, salud psíquica, salud laboral... La persona tiene derecho a tener las mejores condiciones para conseguir ese bien tanpreciado como es la salud.

Actualmente el estrés docente es una de las enfermedades más comunes en este colectivo y será necesario darle estrategias para prevenir el riesgo laboral que está afectando a los docentes. Por otra parte, los docentes carecen de formación en este sentido y tampoco saben expresar las circunstancias que les ha llevado a este tipo de malestar.

Sería adecuado contar con los recursos pertinentes para hacer frente a este estrés que fustiga al colectivo docente, y parece oportuno iniciar una investigación seria que permita conocer las causas que originan estos síntomas, para poder dar las posibles herramientas y tratamientos de este malestar.

Las causas de esta investigación son:

- 1º El desconocimiento de los profesionales de la educación sobre este tema.
- 2º Por ser una de las causas del malestar de los docentes y del gran absentismo laboral.
- 3º Para favorecer la prevención de riesgo en la profesión docente.
- 4º Porque teniendo conocimiento de las causas, se podrían realizar prevenciones a título personal y colectivo.
- 5º Porque uno de los valores fundamentales que toda persona tiene es el derecho de la salud.

Toda investigación debe tener como objetivo el conocimiento científico, utilizando un método que nos permita eliminar los errores de validación.

Esta investigación se encuadra dentro de un multiparadigma porque va a utilizar el interpretativo o hermenéutico, ya que pretende comprender la realidad del profesorado de la Comunidad Autónoma de Murcia y una vez conocida esta realidad, se utilizará el socio crítico porque pretende mejorar la situación de profesorado proponiendo herramientas de afrontamiento del estrés y de esta manera aumentar la calidad de la salud del profesorado.

2.-OBJETIVOS

La presente investigación tiene como objetivos principales:

- 1º Conocer las causas que provocan el estrés en el profesorado de la Comunidad Murciana, enumerarlas y comprobar la más recurrente.
- 2º Comprobar el conocimiento de las estrategias para prevenir el estrés que los docentes de dicha Comunidad poseen.

3.- MATERIAL Y MÉTODO

La educación es un proceso en el que intervienen muchas variables, y este número de variables nos hace reflexionar sobre las grandes interrogantes de la labor cotidiana en los Centros.

La hipótesis de esta investigación es que hay unos factores que son tesoros en la función docente que provocan la falta de salud en los profesores y que muchos docentes carecen de estrategias para afrontar el estrés.

A continuación se expone el diseño de esta investigación en cada una de las tareas expuestas:

En el diseño se tuvo en cuenta los siguientes apartados:

- a) Elaboración de la ficha técnica: características de la muestra.
- b) Selección de los instrumentos de medida.
- c) Tiempo de aplicación y condiciones de aplicación del instrumento de medida.
- d) Tratamiento estadístico.

a). Características de la muestra.

Se entiende por población todos los elementos que tienen una misma característica. En la investigación propuesta la población la forma todo el profesorado de la Comunidad Murciana.

La muestra elegida es aleatoria porque se ha realizado con el profesorado voluntario que se prestó a la investigación. El número de profesores que han realizado la encuesta y la entrevista con la investigadora para determinar el conocimiento de las estrategias de afrontamiento del estrés, ha sido de cincuenta, de todos los niveles y etapas, elegidas tanto de Centros públicos como Privados, y de todas las edades. Luego las variables de esta investigación son las características del profesorado, como la edad, la etapa en la que desarrollan su actividad y la titularidad del Centro.

El tamaño de la muestra es 50 docentes, con una media de edad de 35 años; el 74% de los docentes entrevistados es de sexo femenino y el resto varones; el 10% de la muestra representa a cargos directivos, el 24% tutores, el 6% coordinadores de etapa y el 60% profesores; con un promedio de

años de servicio de 10,7; un 10% profesorado de infantil, un 26% de primaria y 64% de secundaria. El 60 % eran funcionarios, el 26% interino y el 14 % contratado en colegios concertados.

b). Instrumento de medida. Ficha técnica

1. Instrumento para detectar el conocimiento de las estrategias para prevenir el estrés que tiene el profesorado.

Uno de los instrumentos utilizado era una entrevista semiestructurada, realizada por la autora de este estudio. Ha sido fundamental la interacción verbal entre la investigadora y el sujeto entrevistado. La entrevista constaba de un conjunto estándar de preguntas preparadas de antemano sobre:

1. Relajación y control de la respiración.
2. Conocimiento de los comportamientos del alumnado y estrategias utilizadas para mejorarlos.
3. Conocimiento de las habilidades personales: comunicación, técnicas asertivas, etc.
4. Información de la reestructuración cognitiva e inoculación del estrés para controlar las ideas perjudiciales.
5. Utilización de estrategias para solución de conflictos y la toma de decisiones para mejorar los comportamientos.
6. Planificación del tiempo para prevenir el estrés.

2. Instrumento para detectar las fuentes del estrés.

Se aplicó otro instrumento, el cuestionario diseñado por el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo para detectar las fuentes del estrés en los docentes.

Esta escala de fuentes de estrés en el profesorado consta de 56 ítems relativos a los aspectos que pueden constituir fuentes de estrés en cada profesor o profesora. Comprende aspectos referentes a las relaciones del profesorado con el alumnado, padres, compañeros, directivos, con el contenido y la organización del trabajo. Es una escala de tipo Likert, con cinco opciones de respuesta en cada uno de los 56 ítems que la componen.

c). Tiempo de aplicación y condiciones.

Se realizó las entrevistas durante el primer trimestre del curso del curso 2008-2009 y las condiciones establecidas para ello fueron la aceptación voluntaria del profesorado y la creación de un ambiente de sinceridad.

d). Tratamiento estadístico

Se ha utilizado un ordenador personal, con cálculos estadísticos de las medias y las desviaciones típicas, el estudio de los porcentajes y como herramienta estadística los gráficos pertinentes.

4.- ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos de la escala aplicada, una vez procesados los datos, están representados en la tabla número 1:

Tabla 1		
Situaciones		
Agresiones verbales por parte del alumnado.	2,88	2,29
Mal ambiente entre el profesorado.	3,25	2,30
Mantener la disciplina en la clase.	3,20	1,65
Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.	2,65	1,25
Enseñar a personas que no valoran la educación.	3,15	2,00
Falta de información acerca de lo que debo hacer.	3,35	2,60
El profesorado en conjunto puede influir poco en las decisiones del centro.	3,53	1,87
Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.	3,15	2,60
Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.	3,85	2,85
Agresiones físicas de los alumnos/as.	3,75	3,00
Rivalidad entre grupos de profesores/as.	3,05	2,35

Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnado.	3,15	1,60
Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.	3,15	1,60
Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.	3,05	2,40
Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).	3,35	2,45
Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).	2,95	1,75
Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.	3,20	2,60
Enfrentamientos en clase con los alumnos/as.	3,20	2,55
Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.	3,05	1,30
Asistir a tutorías con los padres.	2,15	1,25
Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.	3,25	1,70
Demandas al profesorado de buenos resultados por parte de los padres.	2,75	2,75
La evaluación a los profesores/as.	2,55	2,40
Falta de oportunidades para la promoción.	3,05	1,90
Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.	2,85	1,30
Impartir más clases que otros compañeros/as.	2,30	1,15
Tener que sustituir al profesorado ausente.	2,65	1,25
Demasiada materia para el tiempo disponible.	2,75	1,75

Falta de apoyo del equipo directivo.	3,55	1,55
Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.	3,05	0,80
La excesiva supervisión de mi trabajo.	3,20	1,65
Malas relaciones con superiores jerárquicos.	3,50	2,10
Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.	2,90	1,60
Pocos profesores para el número de alumnos que hay.	3,40	2,15
Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.	2,60	1,25
Presenciar las agresiones entre los alumnos.	3,50	1,85
Esquemas de trabajo muy poco definidos.	3,50	1,50
Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.	2,95	1,55
Formación no adecuada para responder a todas las demandas.	2,95	1,60
Desconsideraciones por parte de los alumnos.	3,09	1,78
Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.	2,90	2,23
Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.	2,82	1,83
Indefinición de mis responsabilidades.	2,87	2,25
Alumnado que intenta probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.	3,18	1,91
Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.	3,29	1,91

Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.	3,57	2,49
Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.	3,56	1,98
Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.	3,22	1,44
Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.	2,82	1,64
El hecho de que ser un buen profesional no implique necesariamente promoción.	2,96	1,43
Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.	3,29	2,93
Falta de oportunidades para solicitar traslados.	3,03	1,70
Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.	3,03	2,08
La constatación de que no me gusta la enseñanza.	1,55	4,25
La realización de cambios inadecuados.	2,72	1,86
Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.	3,07	2,36

MEDIA	DESVIACIÓN TÍPICA
3,06	1,97

Como se observa en los resultados obtenidos, el nivel de estrés en los docentes de la Comunidad Autónoma Murciana se sitúa entre los puntos “Algo” y “Bastante”, es decir, si la media se entiende en el punto 2,5, el nivel de estrés de estos docentes es superior a la media. Es

necesario resaltar que este nivel es solo orientativo porque se ha constatado niveles alarmantes en los docentes entrevistados y en otros, escaso nivel de estrés.

Ordenadas las situaciones que producen de más a menos estrés se obtiene la siguiente tabla, número II, que nos permite observar las causas que provocan más estrés a las que casi no preocupan a los docentes:

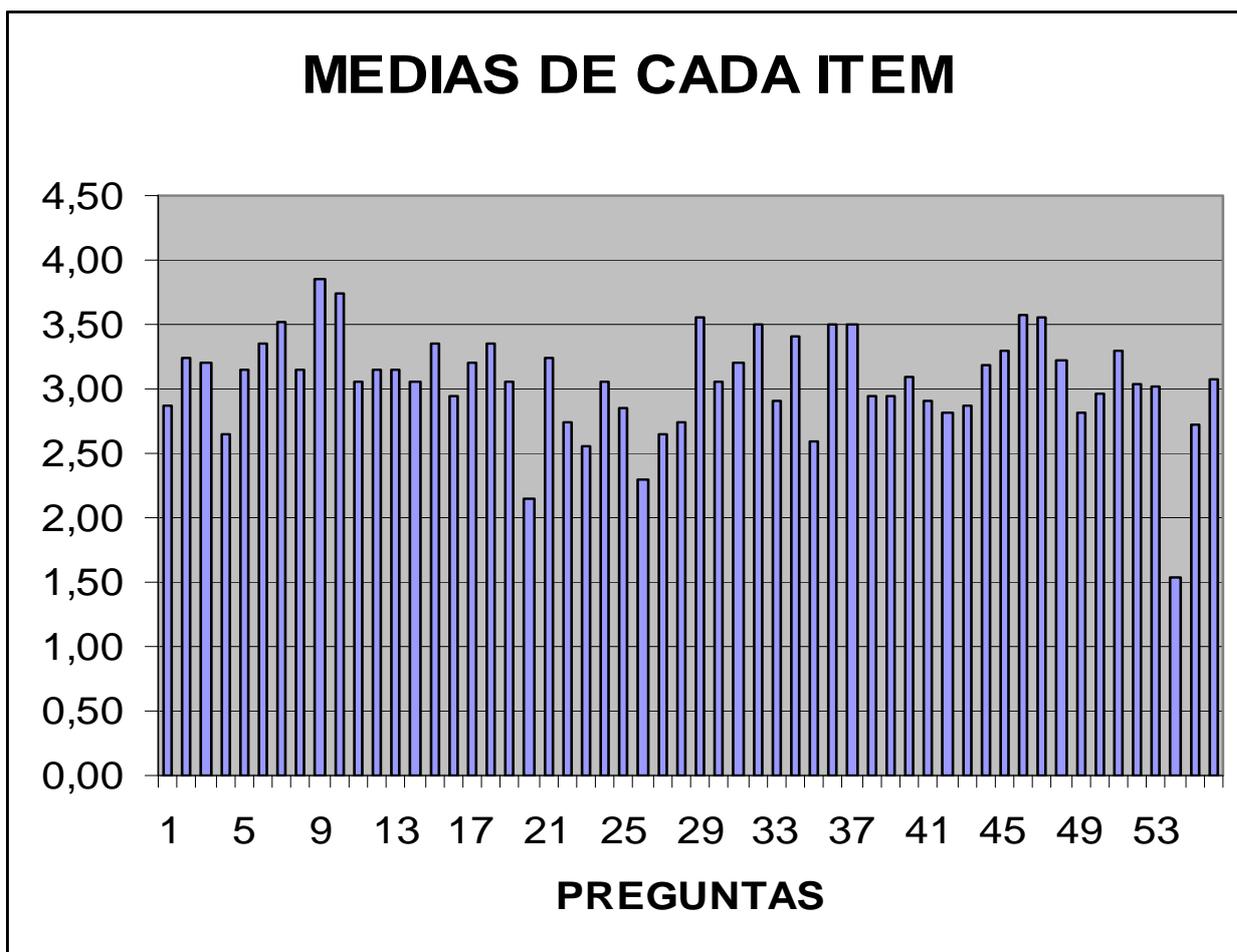
Tabla II	
1.	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.
2.	Agresiones físicas de los alumnos/as.
3.	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.
4.	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.
5.	Falta de apoyo del equipo directivo.
6.	El profesorado en conjunto puede influir poco en las decisiones del centro.
7.	Malas relaciones con superiores jerárquicos.
8.	Presenciar las agresiones entre los alumnos.
9.	Esquemas de trabajo muy poco definidos.
10.	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.
11.	Falta de información acerca de lo que debo hacer.
12.	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).

13.	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.
14.	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.
15.	Mal ambiente entre el profesorado.
16.	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.
17.	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.
18.	Mantener la disciplina en la clase.
19.	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.
20.	Enfrentamientos en clase con los alumnos/as.
21.	La excesiva supervisión de mi trabajo.
22.	Alumnado que intenta probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.
23.	Enseñar a personas que no valoran la educación.
24.	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.
25.	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnado.
26.	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.
27.	Desconsideraciones por parte de los alumnos.
28.	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.

29.	Rivalidad entre grupos de profesores/as.
30.	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.
31.	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.
32.	Falta de oportunidades para la promoción.
33.	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.
34.	Falta de oportunidades para solicitar traslados.
35.	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.
36.	El hecho de que ser un buen profesional no implique necesariamente promoción.
37.	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).
38.	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.
39.	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.
40.	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.
41.	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.
42.	Agresiones verbales por parte del alumnado.

43.	Indefinición de mis responsabilidades.
44.	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.
45.	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.
46.	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.
47.	Demandas al profesorado de buenos resultados por parte de los padres.
48.	Demasiada materia para el tiempo disponible.
49.	La realización de cambios inadecuados.
50.	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.
51.	Tener que sustituir al profesorado ausente.
52.	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.
53.	La evaluación a los profesores/as.
54.	Impartir más clases que otros compañeros/as.
55.	Asistir a tutorías con los padres.
56.	La constatación de que no me gusta la enseñanza.

El grafico siguiente representa todas las situaciones analizadas en el cuestionario:



Análisis de los factores que forman la escala

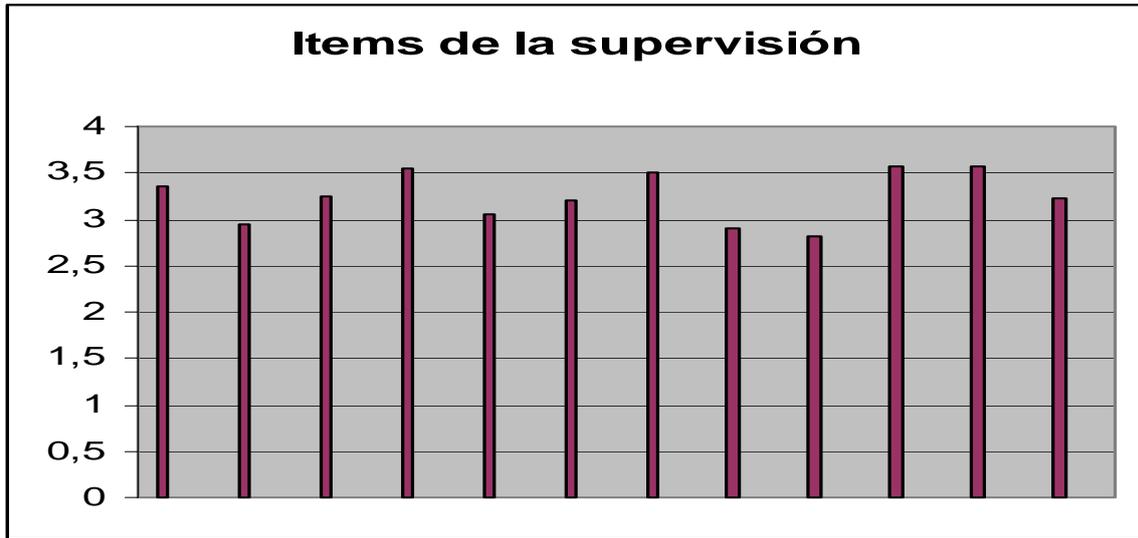
Los siete factores agrupados en función de los resultados obtenidos del análisis factorial de la escala son:

1. La supervisión por parte de la estructura jerárquica.
2. Las carencias para el desarrollo del trabajo.
3. La cooperación, participación, comunicación, etc.
4. El alumnado.
5. La adaptación al cambio, la valoración del trabajo por parte de los demás.
6. La valoración del trabajo por parte de los demás
7. Las mejoras que se podrían obtener desde el punto de vista profesional.

1.- Supervisión

Los ítems que se agrupan para obtener este factor son:

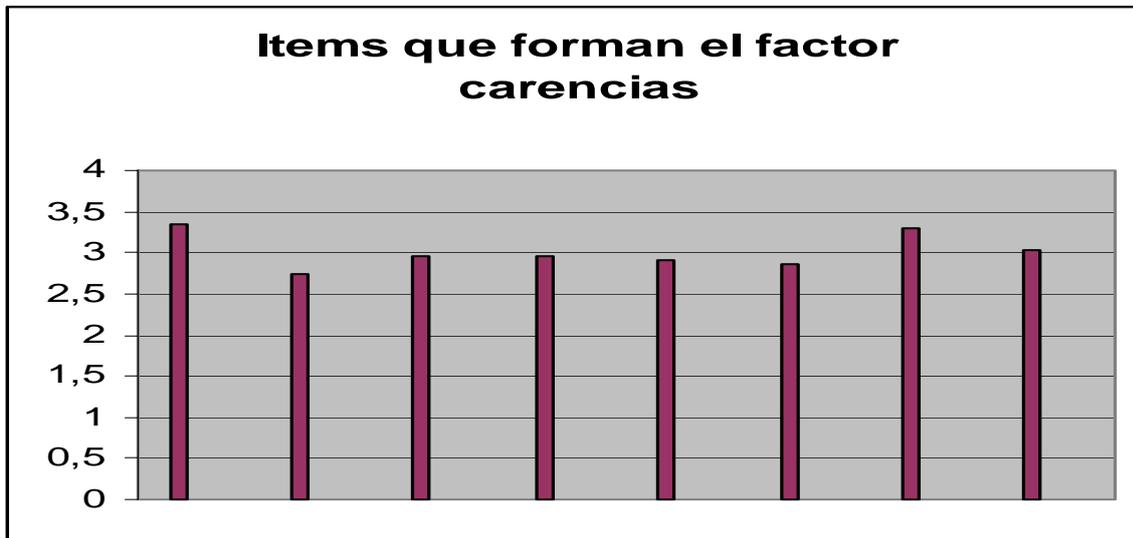
Tabla III	
Inestabilidad de mí puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).	3,35
Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).	2,95
Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.	3,25
Falta de apoyo del equipo directivo.	3,55
Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.	3,05
La excesiva supervisión de mi trabajo.	3,20
Malas relaciones con superiores jerárquicos.	3,50
Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.	2,90
Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.	2,82
Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.	3,57
Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.	3,56
Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.	3,22



2.- Carencias

Los ítems que integran este factor son:

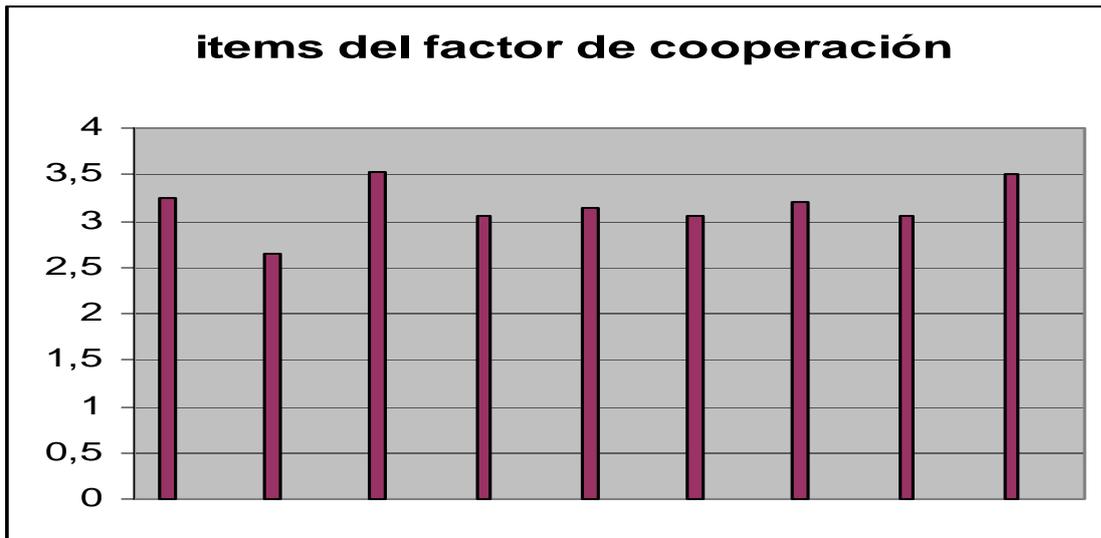
Falta de información acerca de lo que debo hacer.	3,35
Demasiada materia para el tiempo disponible.	2,75
Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.	2,95
Formación no adecuada para responder a todas las demandas.	2,95
Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.	2,90
Indefinición de mis responsabilidades.	2,87
Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.	3,29
Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.	3,03



1.3- Cooperación

Los ítems que forma este factor son:

Mal ambiente entre el profesorado.	3,25
Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.	2,65
El profesorado en conjunto puede influir poco en las decisiones del centro.	3,53
Rivalidad entre grupos de profesores/as.	3,05
Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.	3,15
Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.	3,05
Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.	3,20
Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.	3,05
Esquemas de trabajo muy poco definidos.	3,50

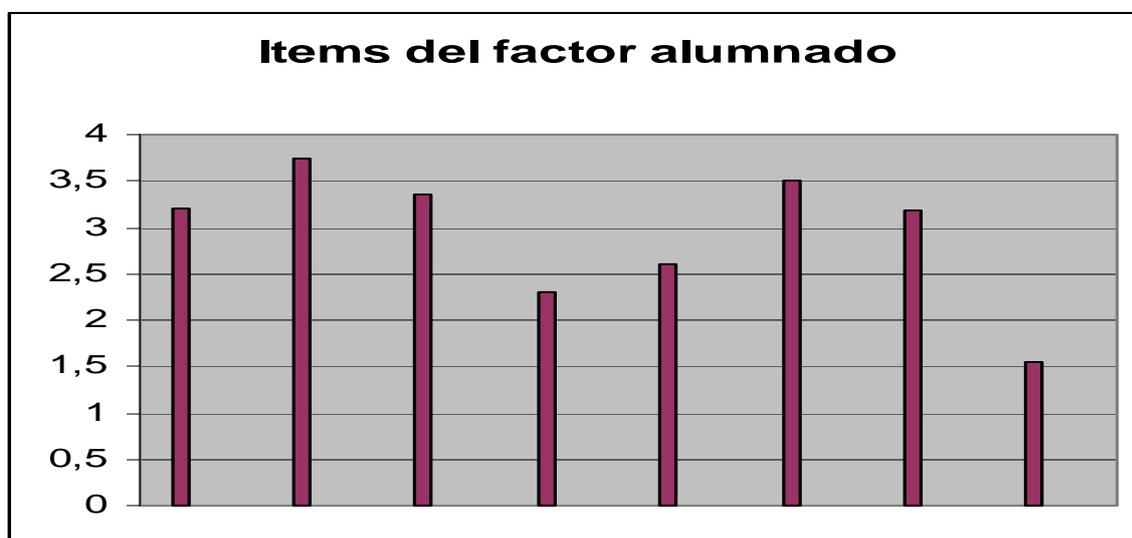


1.4 –Alumnado

Los ítems que forman este factor son:

Mantener la disciplina en la clase.	3,20
Agresiones físicas de los alumnos/as.	3,75
Enfrentamientos en clase con los alumnos/as.	3,35
Impartir más clases que otros compañeros/as.	2,30
Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.	2,60
Presenciar las agresiones entre los alumnos.	3,50
Alumnado que intenta probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.	3,18

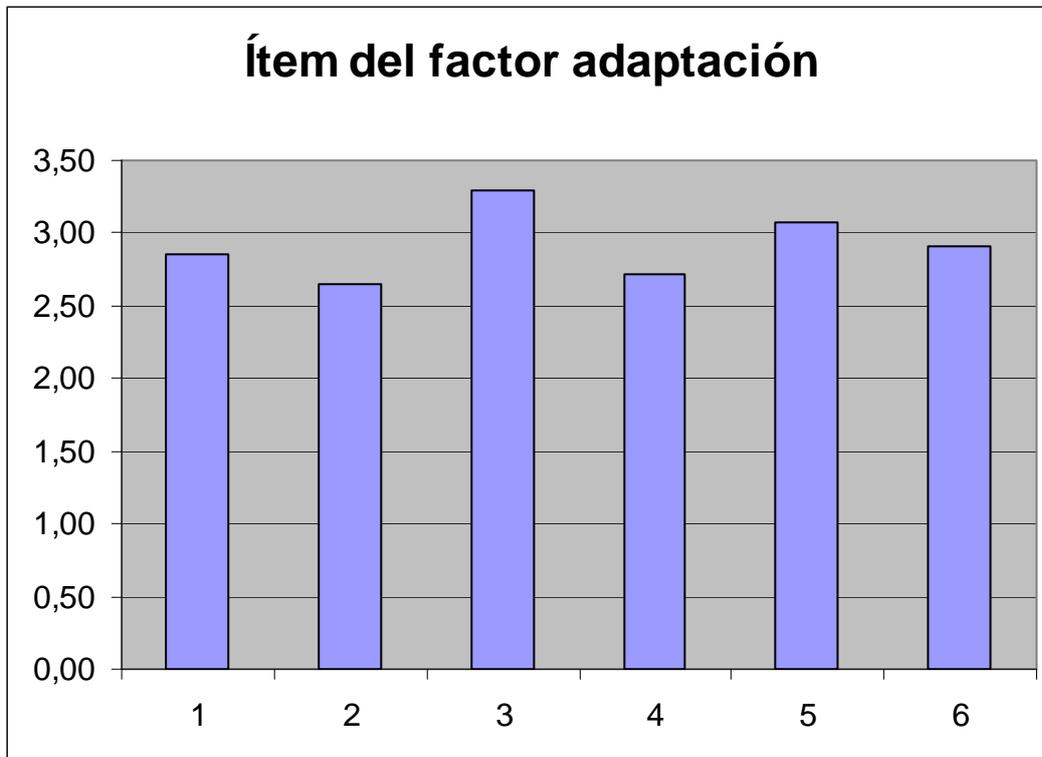
La constatación de que no me gusta la enseñanza.	1,55
--	------



1.5- Adaptación

Los ítems que forman este factor son:

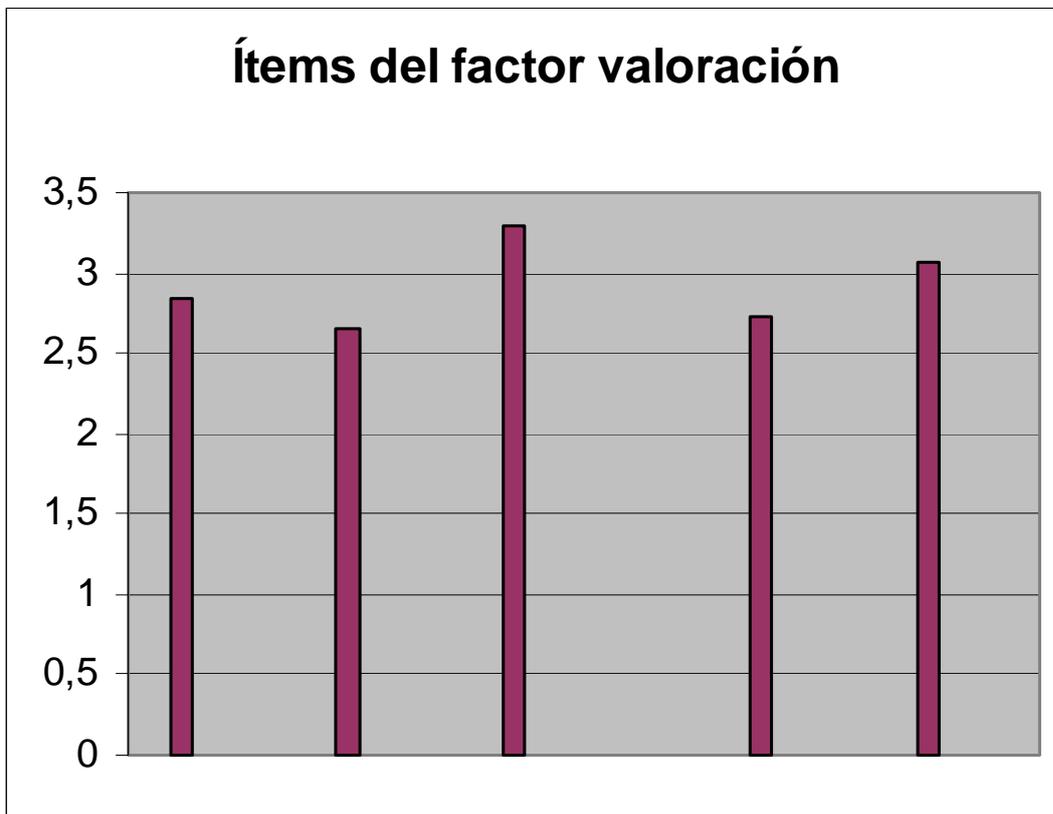
Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.	2,85
Tener que sustituir al profesorado ausente.	2,65
Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.	3,29
La realización de cambios inadecuados.	2,72
Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.	3,07



1.6- Valoración

Los ítems que forman el factor valoración son:

Tabal VIII	
Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.	3,15
Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.	3,85
Asistir a tutorías con los padres.	2,15
Demandas al profesorado de buenos resultados por parte de los padres.	2,75
La evaluación a los profesores/as.	2,55

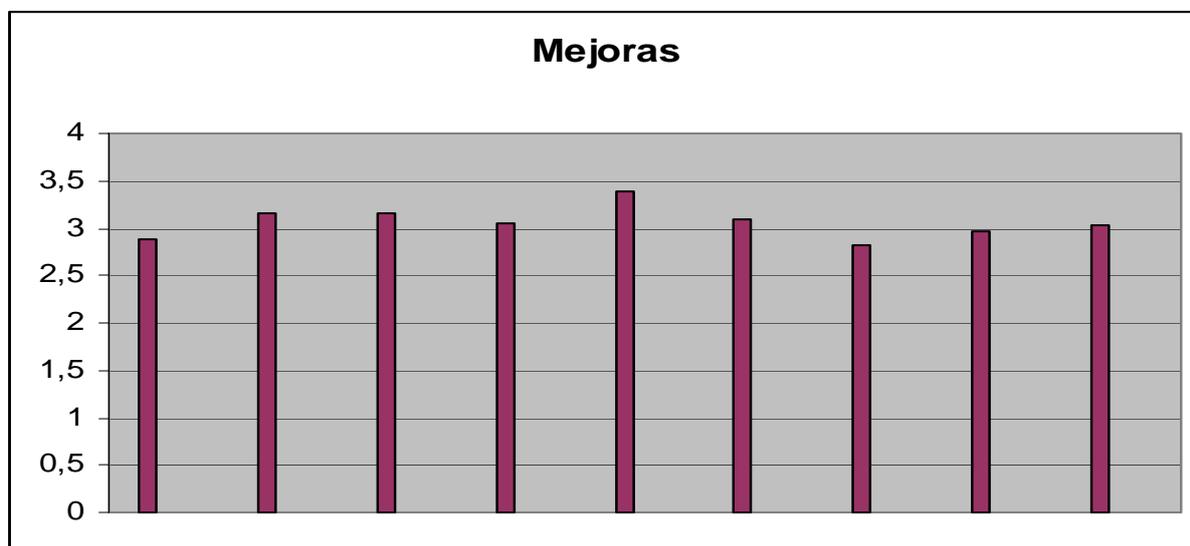


1.7- Mejoras

Las mejoras que se podrían obtener desde el punto de vistas profesional son:

Tabla IX	
Agresiones verbales por parte del alumnado.	2,88
Enseñar a personas que no valoran la educación.	3,15
Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnado.	3,15
Falta de oportunidades para la promoción.	3,05
Pocos profesores para el número de alumnos que hay.	3,40
Desconsideraciones por parte de los alumnos.	3,09
Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.	2,82

El hecho de que ser un buen profesional no implique necesariamente promoción.	2,96
Falta de oportunidades para solicitar traslados.	3,03



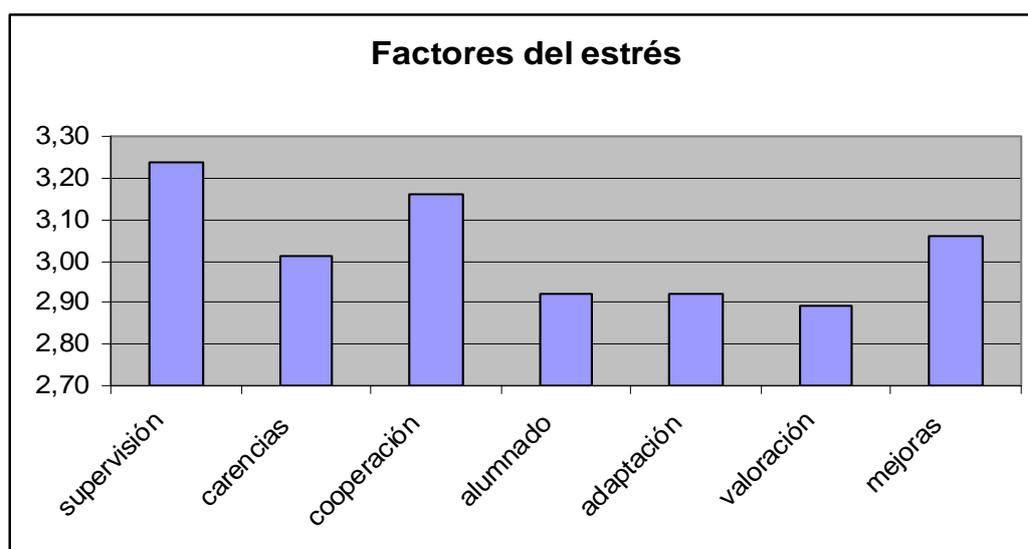
Al obtener las medias de estos factores se obtiene la siguiente tabla:

Tabla X

<u>Factores del estrés</u>	<u>Medias</u>
supervisión	3,24
carencias	3,01
cooperación	3,16
alumnado	2,92
adaptación	2,92
valoración	2,89
mejoras	3,06

Ordenados de menos a más, es decir aquellos factores que influyen de menos a más en el estrés docente, se obtiene:

<u>Tabla XI</u>
valoración
alumnado
adaptación
carencias
mejoras
cooperación
supervisión



Lo que produce más estrés en el profesorado son los relacionados con la supervisión, es decir, la falta de autonomía, la falta de apoyo del equipo directivo, las malas relaciones entre los equipos directivos y los profesionales, recibir órdenes con las que no se está de acuerdo, recibir presiones para obtener unos resultados...

En segundo lugar provoca estrés la cooperación, como es la poca influencia del profesorado en las decisiones del Centro, la indefinición en las funciones, el mal ambiente entre los docentes, la falta de comunicación, el trabajo repetitivo, la poca responsabilidad y participación, la rivalidad entre compañeros o la mala consideración de la sociedad hacia la profesión de “maestro”.

En tercer lugar el factor mejoras como la ratio elevada, desconsideración por parte del alumnado, falta de oportunidades para la promoción, el bajo salario, etc.

El cuarto lugar en producir estrés es el factor carencias, como es la falta de información sobre las tareas, la falta de recursos, la carencia de información, el desconocimiento de las funciones y la indefinición de las responsabilidades así como la cantidad de materia a impartir.

En quinto lugar está el factor adaptación como es el contaste cambio de legislación, la falta de información sobre esos cambios, dar materias afines, o sustituir al profesorado ausente.

Siguiendo descendiendo en las causas que provocan estrés en los docentes en sexto lugar se encuentra, el alumnado, como son las agresiones físicas entre el alumnado, los enfrentamientos en clase, la falta de disciplina.

En último lugar, el factor que menos estresa al profesorado es la valoración, la falta de respeto de las padres, la evaluación docente, las tutorías con los padres, etc.

Análisis de los resultados de las entrevistas con el profesorado

Es necesario afirmar que se llevaba la entrevista semiestructurada, pero el análisis de éstas contiene elementos subjetivos, ya que en muchos casos no se siguió el guión, adaptándose a las circunstancias y siguiendo el ritmo impuesto por el entrevistado. En todas se insistió sobre los temas preparados no importando el orden ni el tiempo establecido.

1º Con respecto al ejercicio físico se constató la irregularidad de éste, afirmando los entrevistados no acudir sistemáticamente a gimnasios o centros de deportes.

2º En relación con el conocimiento de los comportamientos del alumnado y estrategias para mejorarlos, casi todos los docentes afirmaban aplicar estrategias para la conductas anómalas y disruptivas del alumnado. Mostraban malestar con conductas relacionadas con trastornos de personalidad.

3º En cuanto a las preguntas relacionada con fomentar las habilidades personales, comunicación, técnicas asertivas para mejorar las relaciones, afirmaban escasos conocimientos y el deseo de formarse en estas estrategias.

4. La mayoría de los entrevistados, casi un 82% ignoraban conocer la reestructuración cognitiva e inoculación del estrés para controlar las ideas perjudiciales.

5º Se constató conocimientos medios sobre la mediación, negociación y del proceso de toma de decisiones.

6º Con respecto a planificar el tiempo para prevenir el estrés los entrevistados realizaban planificaciones a corto, medio y largo plazo, aunque casi todos coincidían que no se ajustaban a esas planificaciones.

1.5- CONCLUSIONES

1º El nivel de estrés del profesorado de la Comunidad Autónoma Murcia se sitúa en 3,06 entre la escala de 1 a 5 representando el punto número 1 la opción “nada” y el punto cinco “mucho” y una desviación típica de 1,97, es decir, se sitúa entre las opciones “algo y bastante” no presentando dispersiones grandes de los valores respecto a la media.

2º Los ítems que producen más estrés son:

Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.
Agresiones físicas de los alumnos/as.
Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.
Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.
Falta de apoyo del equipo directivo.
El profesorado en conjunto puede influir poco en las decisiones del centro.
Malas relaciones con superiores jerárquicos.
Presenciar las agresiones entre los alumnos.

Es decir, lo que produce más estrés en el profesorado son situaciones externas a ellos mismos.

3º Los ítems que producen menos estrés son:

La realización de cambios inadecuados.
Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.
Tener que sustituir al profesorado ausente.

Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.
La evaluación a los profesores/as.
Impartir más clases que otros compañeros/as.
Asistir a tutorías con los padres.
La constatación de que no me gusta la enseñanza.

Las situaciones que producen menos estrés son las relacionadas con la profesión de docente, siendo la de menos puntuación la “constatación de que no me gusta la enseñanza”.

4º Los siete factores agrupados en función de los resultados obtenidos del análisis factorial son:

La supervisión por parte de la estructura jerárquica.

Las carencias para el desarrollo del trabajo.

La cooperación, participación, comunicación, etc.

El alumnado.

La adaptación al cambio, la valoración del trabajo por parte de los demás.

La valoración del trabajo por parte de los demás

Las mejoras que se podrían obtener desde el punto de vista profesional.

Ordenados de menos a más:

valoración	2,89
alumnado	2,92
adaptación	2,92
carencias	3,01
mejoras	3,06
cooperación	3,16
supervisión	3,24

El factor que menos influye en el estrés docente es la valoración del trabajo por partes de los demás, y el factor que más estrés produce en los docentes es la supervisión por parte de la estructura jerárquica.

5° Es necesario formar al profesorado en estrategias para fomentar las habilidades personales, comunicación, técnicas asertivas para mejorar las relaciones, así como en reestructuración cognitiva e inoculación del estrés para controlar las ideas perjudiciales.

PARTE TERCERA

Propuesta de intervención para prevenir el estrés docente

INTRODUCCIÓN

Entre los distintos programas existentes se ha seleccionado varias estrategias para ayudar a los profesionales de la educación a cuidar de su salud relacionadas con la investigación llevada a cabo con los docentes de la Comunidad autónoma murciana. Se pretende prevenir las consecuencias negativas del estrés en los docentes provocadas por los estresores tanto internos como externos y mejorar la calidad de vida de este colectivo.

Hay causas desencadenantes del estrés en los docentes, como son las variables de situación, estructura organizativa, estilos de mando, factores del entorno del trabajo, que escapan del control de ellos, cuya prevención corresponde a la administración o bien, a la organización empresarial. Pero otras se pueden controlar porque hay técnicas individuales específicas que ayudan al docente a afrontar el estrés.

En la propuesta de intervención expuesta en este trabajo se toma como núcleo central es la línea de prevención, es decir, se dan pautas individuales para prevenir el estrés.

A continuación se presentan estrategias y algunos ejercicios o consejos para desarrollarlas.

Estrategias para reducir el estrés

Se va a trabajar en seis ámbitos. Estos son

1. Relajación y control de la respiración para controlar el cuerpo.
2. Conocimiento de los comportamientos del alumnado y estrategias para mejorarlos.
3. Fomentar las habilidades personales: comunicación, técnicas asertivas para mejorar las relaciones.
4. Reestructuración cognitiva e inoculación del estrés para controlar las ideas perjudiciales.
5. Solución de conflictos y la toma de decisiones para mejorar los comportamientos.
6. Planificar el tiempo para prevenir el estrés.

1.- RELAJACIÓN Y CONTROL DE LA RESPIRACIÓN. CONTROLAR EL CUERPO

La tensión emocional produce tensión muscular y la relajación es cambiar esa rigidez por la flexibilidad muscular. La respiración abdominal es esencial para que el cerebro reciba menos estímulos y disminuya la tensión emocional.

1.1 Pasos para conseguir una respiración abdominal profunda:

- 1° Inspirar por la nariz.
- 2° Bajar el diafragma.
- 3° Abombar el vientre para recibir la mayor cantidad de aire.
- 4° Mantener unos segundos esa inspiración.
- 5° Empezar a expulsar el aire por la boca lentamente metiendo el abdomen.

1.2. Otra forma de reducir la tensión emocional es relajarse

Consiste en realizar sesiones de relajación muscular, practicar yoga, o cualquier técnica que tenga como objetivo la relajación.

1.3. Ejercicio para la relajación muscular, técnica de Dr. E. Jacobson.

Consiste en contraer y relajar los músculos del cuerpo. Se tendrá en cuenta los siguientes puntos:

- 1° Buscar un lugar tranquilo y apartado, sin ruido y de ambiente agradable.
- 2° Buscar una situación cómoda, bien acostado o sentado según las preferencias, con los ojos cerrados.
- 3° Puede utilizarse una música de fondo pero no es necesaria.
- 4° Se realizará un recorrido desde la cabeza a los dedos de los pies, tensando los músculos y relajándolos, respirando profundamente entre cada tensión y relajación. Se empezará por la frente,

boca, mandíbulas, ojos, cuello y nuca, brazos, puños, abdomen, pelvis, nalgas, muslos, pies y dedos de los pies.

5° Una vez realizado el recorrido mentalmente permanecer cinco minutos relajados.

6° Como punto final abrir los ojos y estirar los músculos, sintiendo las sensaciones producidas por la relajación.

Esta técnica anterior se puede completar con la visualización de situaciones agradables cuando se está completamente relajado o con órdenes interiores para fomentar la acción, la autoestima, el control emocional, etc. En el punto número cinco, cuando se está totalmente relajado, es posible sentir el contacto de la arena caliente sobre la piel, o el fresco de la madrugada en el rostro, o utilizar esos minutos para animarse en el trabajo, o darse normas o reglas claras para actuar.

1.4. Otra técnica para conseguir el control del cuerpo es la relajación muscular profunda

Consiste en ir recorriendo los grupos musculares e intentar relajarlos, bien enviando órdenes para su relajación, o empleando la técnica del frío -calor, es decir, pensando en esas sensaciones en cada uno de los músculos.

1.5. Otras propuestas de relajación son el yoga y el zen

Yoga

El origen es de la cultura hindú que permite alejar los pensamientos negativos, las preocupaciones propias del estrés. Se adopta ciertas posturas corporales a las que se asocian respiraciones.

Zen

Es una meditación del Budismo japonés. Sentado, con los ojos abiertos fijos en un punto y atendiendo a su propia respiración para alcanzar el vacío mental.

1.6. Consejos para ayudar a reducir el estrés controlando el cuerpo

Otra de las cosas que ayuda al profesorado estresado es una buena alimentación, eliminar el alcohol, tabaco, cafeína, o cualquier droga. Así mismo se aconseja realizar ejercicio físico para eliminar tensiones emocionales.

2.- CONOCIMIENTO DE LOS COMPORTAMIENTOS DEL ALUMNADO Y ESTRATEGIAS PARA MEJORARLOS

Entre los estresores que más afectan a salud de los docentes son los comportamientos anómalos del alumnado en el aula y la falta de estrategias por parte del profesorado para solucionarlos.

2.1. Conocimiento de las conductas disruptivas en el aula

Una de las mayores causas de estrés en el profesorado son las conductas disruptivas. Se definen como conductas inapropiadas, que impiden el proceso de enseñanza aprendizaje, se convierten en un problema académico y a la vez en problemas de disciplina, aumentan el fracaso escolar, crean un clima tenso y separan emocionalmente al profesorado y al alumnado.

Conductas inadecuadas

Son conductas que se pueden agrupar en:

- Referidas a la tarea
- Referidas a las relaciones con los compañeros
- Referidas a las normas de clase
- Referidas a la falta de respeto al profesor

Conductas conflictivas en el aula

Entre las más frecuentes se pueden enumerar:

- 1° Los que no dejan de hablar
- 2° Los que ofenden
- 3° Los agresivos
- 4° Los que pierden el control
- 5° Los absentistas
- 6° Los incumplidores
- 7° Los que adoptan una actitud negativa

- 8° Los que no se comunican
- 9° Los mentirosos
- 10° Los que hacen perder el tiempo
- 11° Los desordenados
- 12° Los que contentan
- 13 Los que no traen el material
- 14.....

Las causas de estas conductas son múltiples, bien personales, grupales o sociales. Entre las más importantes se puede mencionar el aburrimiento o la busca de diversión, por la sensación de fracaso del alumnado, la falta de motivación o simplemente por llamar la atención.

En los profesores con buena inteligencia emocional, con habilidades para enfrentarse a la tarea docente controlando emociones negativas y potenciaban las habilidades de comunicación y asertivas, se observó:

- Un incremento en la autoestima del alumnado.
- Aumento en el rendimiento escolar.
- Mejora de la creatividad.
- Descenso de las faltas de asistencia.
- Una disminución en lo problemas de disciplina.
- Menos agresividad.

Por lo tanto, será necesario dar estrategias al profesorado para desarrollar la inteligencia emocional para reducir los estresores y evitar el estrés, con contenidos relacionados con:

- Emociones
- Relaciones interpersonales e intrapersonales
- Control emocional
- Aprender a negociar

2.2 Medidas generales para afrontar estas conductas problemáticas que alteran a los docentes provocando malestar y generando estrés si no se pueden controlar:

- Aplicar el Reglamento Interior del Centro.

- Entender que con estas conductas intentan provocar el enfado de los demás.
- No dejarse manipular.
- Intentar que no afecte el comportamiento para con ellos.
- Tener siempre la misma respuesta sin depender de nuestro estado de ánimo.
- Potenciar el clima positivo. Para potenciar este clima es necesario que el profesorado utilice estas normas:

1. Dar siempre consignas positivas
2. Controlar el lenguaje corporal
3. Controlar a los que interrumpen
4. Establecer turnos y respetarlos
5. Promover la cooperación entre los alumnos
6. Ofrecer distintas alternativas
7. Dejarles tiempo para ejecutar la orden
8. Valorar las actitudes positivas de alumnos problemáticos
9. Evitar las luchas de poder con los alumnos agresivos
10. Favorecer la comunicación
11. No esperar el mismo resultado académico de todos los alumnos.
12. Recordar que el alumnado es diferente en las capacidades, en intereses, motivaciones, expectativas...
13. Facilitar la posibilidad de elección.
14. Utilizar una variedad de técnicas de instrucción para adaptar los contenidos a estudiantes individuales o pequeños grupos para elevar el rendimiento.
15. Establecer normas claras y explícitas de conducta.

2.3. Estrategias para afrontar las conductas inapropiadas y prevenir el estrés

- Refuerzos positivos (las alabanzas y los premios son más eficaces que los castigos).
- Aprender a escuchar (de manera sincera y comprendiendo sin aplicar prejuicios).
- Cambios de actividad (variar de actividad para fomentar la creatividad y la motivación).
- Utilizar gestos y miradas apropiados (toda la comunicación gestual influye en la comunicación).
- No prestar atención ante faltas leves (ignorar en ocasiones pequeñas faltas no intencionadas).
- Silencio por parte del profesor (utilizar en ocasiones para conseguir metas deseadas).

- Acercamiento al alumno conflictivo (establecer relaciones personales e interesarse por los problemas).
- Llamar la atención (utilizar gestos palabras, signos, etc., para captar la atención del alumnado).
- Utilizar el humor (nunca contra las personas, sino hacia las situaciones).
- Mensajes en 1º persona, Utilizar: “me gustaría...; me sentiría mejor”,es decir, expresarse e 1º persona).
- Explicar las consecuencias (analizar las consecuencias de esas conductas).
- Que el alumno se castigue a sí mismo (utilizar el autocastigo como medida pedagógica).
- Reflexión grupal (exponer el caso a la consideración grupal, bien directamente, o bien con cuentos o situaciones hipotéticas).

2.4. Otras actuaciones

- Contrato de trabajo (firmar con el alumno conflictivo contratos de conducta estableciendo ciertas recompensas, sobre todo positivas de tipo afectivo, y no utilizando recompensas materiales).
- Entrevista con el alumnado (intentar un acercamiento con el alumno cuando se enfríe la situación conflictiva).
- Entrevistas a padres (citando a los padres para implicarlos en su educación).
- Mediación o negociación (utilizando en conductas a terceras personas, para mediar en los conflictos, siendo las partes en conflicto las que busquen soluciones).
- Informes quincenales (como recurso pedagógico y refuerzo educativo).
- Bonificaciones positivas o negativas (sistema de puntos para conseguir premiar el esfuerzo o castigar la pasividad).
- Tareas adaptadas (realizar adaptaciones curriculares no significativas cuando se requieran).
- Tipología de correctivos (establecer una clasificación y darla a conocer al alumnado).
- Asambleas de clase (utilizar la asamblea de los alumnos para exponer los conflictos y buscar soluciones).

2.5. Medidas positivas en el profesorado para mejorar el comportamiento del alumnado en el aula

- Cambiar la metodología y la didáctica en el aula.

- Corregir hábitos poco eficaces para establecer conductas positivas en el alumnado. Indagar sobre lo que no es efectivo para conseguir mejorar la convivencia y aplicar las medidas eficaces en cada grupo de clase.
- Trabajar en colaboración con los padres siempre que sea posible.
- Reconocer ante los alumnos que también usted comete errores. El profesor debe trabajar sobre su propio autoconcepto ya que es modelo de sus alumnos. De esta forma se gana respeto ante los discentes.
- Deberes graduados según su dificultad: Los alumnos aprenden más cuando las tareas para casa están graduadas según su dificultad, comentadas y confrontadas por los profesores.
- Es necesario comprometer a los alumnos en el establecimiento de los fines.
- Si conocen las normas, e intervienen en el establecimiento de ellas, las consideran como objetivos a alcanzar y no como objetivos impuestos.
- Establezca planificaciones realistas de trabajo. Para que un contenido sea aprendido de modo óptimo, es conveniente llegar a dominarlo paso a paso.
- Fomente las tareas de grupo.
- Cuando los alumnos trabajan en pequeños grupos de auto-instrucción pueden ayudarse mutuamente e incrementar el aprendizaje.
- No corrija al alumno delante del resto de sus compañeros.
- Los alumnos no debe sentirse rechazado, a pesar de que sepan que no se aceptan conducta inadecuada. No se debe atacar nunca a la persona sino a la conducta.
- Es imprescindible programar actividades de desarrollo personal, para favorecer la salud emocional y conseguir en definitiva el bienestar.

3.- FOMENTAR LAS HABILIDADES PERSONALES: HABILIDADES DE COMUNICACIÓN, TÉCNICAS ASERTIVAS PARA MEJORAR LAS RELACIONES

Comunicarse es informar, avisar, transmitir, sugerir, conversar, en definitiva, es relacionarnos con los demás. Las relaciones y por lo tanto, la comunicación, pueden ser:

1. intrapersonales (relaciones del sujeto consigo mismo)
2. interpersonales (relaciones de sujeto con otras personas)

3.1. Relaciones intrapersonales

Las intrapersonales son las relaciones con uno mismo y si no somos capaces de dominar este aspecto, seremos incapaces de comunicarnos con el “Otro” (el tímido, el que no sabe controlarse, el impulsivo...).

Habilidades necesarias para la comunicación intrapersonal

- Autoconocimiento o autoconcepto.
- Autoestima.
- Confianza.
- Control emocional.
- Motivación.
- Optimismo.

3.1.1. Autoconcepto

El autoconcepto o autoconocimiento es el concepto que la persona forma sobre sí misma e influye todos los éxitos y fracasos anteriores, la imagen que los demás tienen de nosotros y la percepción que la persona tiene de esa imagen.

Ejercicios para favorecer el autoconcepto.

Intentar reflexionar sobre:

¿Qué cualidades y que defectos tengo?

¿Piensan de ti lo mismo tus familiares que tus amigos?

Cambiar situaciones negativas por positivas

Escribir cinco adjetivos para describirse

Proyectos de superación. Especificar los pasos para alcanzarlos.

Identificación con animales ¿Por qué te identificas con ese animal? ¿Qué cualidad es la que admiras en ese animal? ¿Por qué te has identificado

3.1.2. La autoestima

Es la evaluación positiva o negativa que la persona hace de sí misma.

Consejos para fomentar la autoestima

Sentirse orgulloso/a de los logros aunque sean pequeños

Tener un autoconcepto real, es decir, lo más ajustado a la realidad mediante comprobaciones externas.

Aceptarnos tanto en los puntos débiles como en los fuertes, identificándolos y valorándolos en su justa medida.

Ser generosos y perdonarnos. Es necesario no obsesionarnos con lo negativo, y poner los medios para la superación de los fracasos.

Confiar en nosotros y en nuestras opiniones.

Darnos ánimos: “Yo puedo hacerlo”. En nuestro lenguaje interior podemos insistir en nuestra eficacia.

No imitar a nadie Ser nosotros mismos, porque cada persona es irrepetible y no podemos ser el “Otro”.

No compararnos con los demás.

Ponernos metas que podamos lograr no poner metas inalcanzables.

La felicidad es estar contento con uno mismo.

Ejercicios para fomentar la autoestima

- Enumerar las cosas que hago bien
- Cómo soy yo. Establecer cualidades positivas y negativas
- Enumera actividades de manos, corazón y cabeza, es decir hacer un recorrido por las habilidades intelectuales, emocionales y manipulativas.
- Comprobar las habilidades reales y potenciar nuestra valoración

3.1.3. Confianza

La confianza es la creencia de que una persona o grupo será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación y pensamientos. Es la actitud que concierne al futuro en la medida en que este futuro depende de la acción de otro, es una hipótesis sobre la conducta futura del otro.

Cuando se habla de autoconfianza es la creencia de que uno mismo será capaz de actuar de manera adecuada en una determinada situación y pensamiento.

En la autoconfianza interviene el autoconcepto, la autoestima, las experiencias vividas, el sentimiento de éxito o fracaso, etc. Para fomentar la autoconfianza es necesario fomentar la autoestima, autovalorarse positivamente, darse ánimos.

3.1.4. Autocontrol

Es la capacidad que permite controlar los comportamientos y emociones, dando la posibilidad de elegir lo que se quiere sentir y hacer en cada momento de la vida impidiendo que las emociones dominen.

La ira es una emoción determinada por el pensamiento y las creencias, variando desde una simple irritación hasta la furia. Hay dos clases de ira: la interna, que no se manifiesta a través de la conducta y la externa que se manifiesta en la conducta. El autocontrol debe actuar en ambas.

Ejercicios para fomentar el autocontrol

- a. Respiración profunda, ya explicada anteriormente.
- b. Ensayo mental o visualización, es decir, reproducir mentalmente una experiencia en ausencia de estímulos externos.
- c. Pensamiento positivo, ya que siempre dan beneficios en todas las situaciones porque permiten acumular fuerza interior para ser constructivos sin ignorar la realidad.
- d. Ejercicio de relajación, desarrollado en el punto número uno.
- e. Darse autoinstrucciones. Consiste en potenciar la relación intrapersonal, mandando órdenes y consejos positivos.
- f. Parar el pensamiento o técnica distractora. Cuando surjan las emociones negativas que empañan nuestro pensamiento, es necesario darse una orden de parada, y empezar una actividad que necesite mucha concentración, sustituyéndolo después por otros pensamientos más constructivos o placenteros.
- g. Tiempo fuera, utilizar unas pausas para que el cerebro emocional se serene.
- h. Aprender a marcarse metas u objetivos realistas.
- i. Practicar la auto-observación
- j. Practicar de autoevaluación
- k. Practicar en auto refuerzo o auto castigo
- l. Ser indulgente consigo cuando se comete algún error
- m. Reconocer los propios errores
- n. Aceptarse como uno es.

3.1.5. Motivación

Se define como el estímulo que mueve a la persona para realizar conductas e insistir en ellas para completarlas; es la voluntad para hacer un esfuerzo. Para que se esté motivado por “algo” es necesario que ese “algo” se considere necesario o conveniente.

Los motivos pueden ser racionales, emocionales, egocéntricos, altruistas, de atracción, de rechazo etc.

Para combatir el estrés es necesario evitar la desmotivación, como estado interior limitador, porque afecta negativamente a las relaciones con uno mismo.

Ejercicios para favorecer la motivación

Puntuar en una lista distintos motivos para vivir.

Analizar algún hecho conflictivo cercano y buscar los motivos.

Reflexionar sobre canciones, fotografías, revistas favoritas y buscar los motivos de su elección.

3.1.6. Optimismo

Se define el optimismo como una característica de la personalidad que media entre los acontecimientos externos y la interpretación personal de los mismos. Ayuda a enfrentarse a las dificultades con ánimo y perseverancia, descubriendo lo positivo de las personas y las circunstancias, confiando en las propias capacidades. El optimismo permite encontrar soluciones, ventajas y posibilidades de cualquier acontecimiento.

Formas de potenciar el optimismo

1º Cultivar estados de ánimo positivo

1. Pensar en las situaciones que producen malestar y eliminarlas en nuestro pensamiento.
2. Potenciar el sentido del humor. Reírse de uno mismo.
3. Hablar con los demás. Relacionarse.
4. Actividades de tiempo libre gratificantes.
5. Buscar las pequeñas cosas que nos satisfacen.
6. No permanecer inactivos.

7. Ayudar a los demás.
8. Diversificar las actividades

2º Moldear la forma de pensar

1. Buscar los aspectos positivos de cada situación.
2. Olvidar el debería. No estar pensando si se hubiese hecho de otra forma.

3.2. La comunicación interpersonal

La comunicación interpersonal es la que nos pone en contacto con los demás.

Cuando nos comunicamos más de un 70% de nuestros mensajes se transmiten por el modo de comunicar y un 30% por las palabras que se dicen.

3.2.1. Entre los componentes de la comunicación están:

1º componentes no verbales

2º componentes paralingüísticos

3º componentes verbales

Cada uno de estos componentes de la comunicación se debe trabajar para favorecer una buena comunicación.

Entre los componentes no verbales es necesario tener en cuenta:

- La mirada
- La expresión facial
- La sonrisa
- Los gestos
- La postura
- La distancia
- La apariencia personal

Entre los componentes paralingüísticos se encuentran:

- El volumen de la voz

- La entonación
- La fluidez
- La claridad
- La velocidad
- El tiempo del habla

Y entre los componentes verbales son dignos de resaltar:

- El contenido:
- Palabras empleadas
- Tema íntimo, impersonal, abstracto
- Forma de comunicarlo

3.2.2. Habilidades para la intercomunicación

Entre las distintas habilidades se van a mencionar las que más destacan Son:

- a. iniciar y mantener una conversación
- b. hacer cumplidos y dar las gracias
- c. la escucha activa
- d. pedir permiso
- e. pedir ayuda
- f. disculparse
- g. expresar afecto
- h. ayudar a los demás
- i. responder al fracaso
- j. la empatía
- k. ser asertivo
- l. negociar
- m. preguntar

Entre estas habilidades, se va a desarrollar por su importancia en las relaciones:

1. La escucha activa

2. **La empatía**
3. **La asertividad**

3.2.2.1.- Escucha activa

Se define como el esfuerzo físico y mental de querer captar con atención la totalidad del mensaje que se emite, tratando de interpretar el significado correcto del mismo.

Ser un buen comunicador es en primer lugar una persona que sabe escuchar, formular las preguntas adecuadas, permanecer receptivo, comprender, no interrumpir y buscar sugerencias.

Ejercicios para conseguir una buena escucha activa

- Mostrar empatía.
- Parafrasear, es decir, en ampliar y aclarar el mensaje utilizando palabras distintas con el fin de facilitar la comprensión.
- Emitir palabras de refuerzo o cumplidos.
- Resumir o aclarar en pocas palabras el significado del mensaje.
- Intentar no distraerse.
- No interrumpir al que habla.
- No juzgar.
- No dar soluciones prematuras.
- No contar “tu historia”.
- Evitar el “síndrome del experto”; es decir, dar soluciones antes de terminar el mensaje el emisor.

3.2.2.2.- La empatía

La Empatía consiste en darse cuenta de los que sienten los demás, de sus necesidades y de sus preocupaciones, para poder ponerse en la piel del otro y que la comunicación sea fluida.

Las personas empáticas presentan las siguientes características:

- Se sienten libres para manifestarse con cualquier persona.
- Actúan de modo que le parece razonable.
- Aceptan o rechaza a las personas con tacto.
- Expresan bien los sentimientos.

¿Cómo favorecer la empatía?

- Manteniendo la cordialidad
- Expresando que se ha entendido el mensaje
- Prestando atención
- No juzgando

3.2.2.3.-Asertividad

Los comportamientos de las personas pueden ser de tres formas:

- 1° pasivo
- 2° agresivo
- 3° asertivo

Características de estos comportamientos

1° Características de la persona pasiva.

Esta se muestra:

- Insegura
- Se cree inferior
- Sufre estrés y ansiedad
- No mira a los ojos
- Mantiene los puños cerrados
- Se lamenta

2° La persona agresiva se comporta generalmente:

- Suele intimidar verbalmente
- Suelen ser personas con energía pero hacen uso de forma destructiva
- Suelen tener postura rígida, cruzar los brazos, gritar, señalar con el dedo, toca clavando un dedo, golpea las mesas
- Suele actuar mejor con público

3° La persona asertiva tiene:

- El respeto a sí mismo y a los demás es su principal cualidad
- Se enfrenta a los problemas de forma positiva
- Siempre mantiene el contacto visual
- Suele contagiar su entusiasmo a los demás

- Se sienten seguros y confiados

Por lo tanto, la asertividad es la capacidad de autoafirmar los propios derechos sin dejarse manipular por los demás. Es una capacidad que hay que aprender porque no es innata.

Una persona asertiva sabe decir “no”, muestra su postura ante algo; sabe pedir favores y reaccionar ante un ataque y también sabe expresar sentimientos.

Se aumenta la asertividad ensayando situaciones problemática y ofreciendo alternativas de conducta.

Técnicas asertivas

- Técnica del disco roto consiste en repetir de manera serena y persistente nuestros propios deseos.
- Técnica del acuerdo intentando comprobar si la otra persona está de acuerdo.
- Preguntas para conseguir una conducta alternativa.
- Procesar el cambio (desplazar el foco hacia lo importante).
- Claudicación simulada y Aplazamiento asertivo pidiendo tiempo para pensar sobre la petición.
- Ignorar las peticiones.
- Responder con monosílabos.
- Utilizar la ironía.

Las respuestas para bloquear nuestro comportamiento asertivo suelen ser:

- Reírse; para hacerle frente a esta postura se suele usar la técnica para procesar el cambio y la del disco roto.
- Culpar; para contrarrestar esa postura se usa la técnica de claudicación simulada.
- Atacar; se puede utilizar la ironía asertiva o ignorar ese ataque.
- Retrasar; se contrarresta con la técnica del disco roto.
- Interrogar; es de gran efectividad la técnica del disco roto.
- Utilizar la autocompasión, se utiliza los monosílabos y se intenta la técnica del cambio.
- Buscar sutilezas; utilizar la técnica del cambio.
- Amenazar; utilizar la pregunta asertiva.
- Negar; se puede se asertivo utilizando la autoafirmación.

3.3. ¿Cómo se mejora la comunicación?

Según Ángel Marcuello se mejora la comunicación:

- No criticar a la persona, sino de lo que hace.
- Discutir los temas de uno en uno.
- No acumular emociones negativas.
- No hablar del pasado.
- Evitar generalizaciones.
- Ser breve.
- Cuidar la comunicación no verbal.
- Elegir el lugar adecuado.

4.- REES TRUCTURACIÓN COGNITIVA E INOCULACIÓN DEL ESTRÉS PARA CONTROLAR LAS IDEAS PERJUDICIALES

4.1.Reestructuración cognitiva

La mente no siempre funciona de forma lógica y correcta sino que se produce errores de pensamiento o distorsiones como aplicar el todo o nada, o hacer generalizaciones excesivas, o aplicar filtros distorsionantes, o magnificar los hechos e incluso descalificar siempre lo positivo, etc. La reestructuración cognitiva consiste en cuestionar estos pensamientos y buscar pensamientos alternativos.

Entre las opciones para cuestionar esas ideas distorsionadas están:

- Análisis racional para detectar estas ideas distorsionadas.
- Análisis de validez, es decir, preguntarse que evidencias hay a favor de ese pensamiento o en contra del mismo.
- Análisis de utilidad, es decir, preguntarse par que sirve esa idea, qué ventajas o que desventajas tiene esa forma de pensar.
- Análisis de otros puntos de referencia, es decir, preguntarse que diría un amigo, comparar esas ideas con personas diferentes, etc.

4.2.Afrontamiento del estrés

Se define el afrontamiento del estrés al esfuerzo, tanto cognitivo como conductual, que hace el individuo para hacer frente al estrés, para manejar las demandas tanto externas como internas y los conflictos entre ambas.

Entre las técnicas de afrontamiento se pueden citar, siguiendo a Lazarus y Folkman (1986) ,en el libro “Programa para el control del estrés” de Robles H. y Peralta.M.I. aparece estas técnicas:

“Confrontación. Son acciones directas y en cierto modo agresivas para alterar la situación. Por ejemplo, insultar a alguien que intenta colarse en la cola del cine.

Distanciamiento. Esfuerzos para separarse de la situación tratando de olvidar el problema o negándose a tomarlo en serio. Por ejemplo, si alguien intenta colarse en el cine y actuar como si no estuviera ocurriendo.

Autocontrol. Esfuerzos para regular los propios sentimientos y acciones guardando los problemas para uno mismo y procurando no precipitarse. Por ejemplo, alguien se cuela en el cine y tú en vez de decirle nada intentas respirar profundamente para regular la ira que estas sintiendo en ese momento.

Buscar apoyo. Acciones para buscar consejo, información o simpatía y comprensión de alguna persona. Se trata de hablar con alguien que pueda hacer algo concreto. En el ejemplo que vamos siguiendo es hablar con el que está delante de ti en la cola y decirle “ese tío se está intentando colar”.

Aceptación de la responsabilidad. El reconocimiento d la responsabilidad del problema muchas veces implica culparse, criticarse a sí mismo, reconocerse causante del problema, etc. Es pensar “ese tío se está colando porque yo me he despistado y no me he acercado más al que esta delante de mí en la fila, ¡soy un desastre!”.

Escape. Evitación quedarse parado ante una situación esperando que ocurra un milagro. Puede que la persona con esta estrategia evite el contacto con la gente o tome alcohol o drogas. Por ejemplo, es esperar que alguien haga algo cuando una persona se intenta colar en el cine.

Planificación. Esfuerzos para alterar la situación que implican una aproximación analítica a ésta. Normalmente se establece un plan de acción y se sigue, intentando cambiar algo para que las cosas mejoren. En nuestro ejemplo podría conllevar hablar con otras personas que esperan colar, y entre

todos decirle a la persona en cuestión que no le van a dejar colarse y que por lo tanto la mejor opción es que se ponga al final de la cola.

Reevaluación positiva. Esfuerzos para crear un significado positivo de la situación estresante centrándose en el desarrollo personal. Esta estrategia modifica la forma de vivir la situación sin cambiarla objetivamente. En el ejemplo que arrastramos sería pensar “quizás el hombre se sienta solo y se sienta mal esperando la cola mientras observa que todos venimos acompañados, lo dejaremos, peor está él que nosotros”.

No existen estilos de afrontamiento que se puedan considerar buenos o malos. Dependiendo del estresor en sí y de la propia personalidad del individuo sería más adecuado utilizar un tipo de estrategias de afrontamiento que otras”.

4.3. Tipos de afrontamiento activos

- Pensamientos positivos (Esfuerzos activos, cognitivos, visualizar el problema)
- Búsqueda de apoyo social
- Búsqueda de soluciones
- Contabilizar las ventajas (se aproxima al problema comparándolo con una situación peor)

4.4. Tipos de afrontamiento evasivo

- Son conductas que no enfrentan el problema:
- Culpar a otros
- Pensamientos desiderativos
- Represión emocional
- Autoculpación
- Resignación
- Huida

5.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LA TOMA DE DECISIONES PARA MEJORAR LOS COMPORTAMIENTOS

5.1. Conflicto

Es un hecho inherente a la interacción humana porque la diferencia de opiniones, deseos e intereses son inevitables entre las personas. Un conflicto puede resolverse de forma no violenta, ya que se puede cambiar sin necesidad de salir perjudicado, ni ser agredido.

Diferencia entre violencia y conflicto

En la violencia una de las personas sale agredida, física o psicológicamente/ en el conflicto no se sale agredido

La violencia es aprendida / el conflicto es consustancial a la relaciones humanas.

La violencia siempre es negativa/ el conflicto puede ser positivo

Agresividad

Es la tendencia a lesionar a otro organismo o al propio siempre con la intención de producir daño, destruir, contrariar o humillar. La agresión es el acto palpable y efectivo. Educar en el conflicto. Cada vez más existe la opinión que educar en el conflicto es necesario y perfectamente compatible con la no violencia y la paz.

Educar en el conflicto es asumirlo de forma optimista y positiva. Pero aportando luz sobre ellos y si es necesario tomar partido. No vale la neutralidad. El problema es como nos afecta y como hemos de afrontarlos. Eliminar los conflictos en la escuela no es beneficioso. Hay que afrontar el conflicto y utilizarlo para desarrollar una convivencia democrática

5.2.Conflictos cotidianos en los Institutos de Educación Secundaria

Agresiones verbales entre compañeros.

Agresiones contra la propiedad.

Exclusión social.

Falta de respeto a las normas.

Falta de respeto al profesor.

Faltas de disciplina

■ Implican una carga de agresividad, desde la resistencia pasiva hasta el desafío y el insulto activo del profesorado. Se trata de conductas que no se dan aisladamente y que no suelen remitir de forma espontáneas

5.3. Actuaciones que se pueden desarrollar para favorecer la disciplina en los centros:

- 1º Crear una comisión de convivencia que no sea sólo punitiva.
- 2º Recoger y analizar los problemas de convivencia que se producen en el Centro.
- 3º Elaborar normas de convivencia consensuadas por toda la comunidad escolar.
- 4º Creación de espacios en el centro donde atender a los alumnos.
- 5º Creación de canales de comunicación con los padres y alumnos.
- 6º Mejora de la comunicación con el exterior.
- 7º Programar actividades para mejorar la convivencia.
- 8º Establecer sistema de mediación y negociación en los posibles conflictos. Creación de un cuerpo de mediadores constituidos por alumnos y profesores. Formación en técnicas de negociación.
- 9º Tutorar a los profesores novatos. Seguimiento semanal de su adaptación al medio y de su relación con los alumnos.
- 10º Programas para formar a los profesores en temas de convivencia: habilidades sociales y comunicación, dinámica de grupos...

5.4. Actuaciones que se pueden desarrollar para favorecer la intervención en el aula

- 1º Recogida y análisis de los problemas de convivencia en el aula.
- 2º Elaboración de normas de convivencia de aula.
- 3º Programación de actividades para favorecer la relación entre los alumnos, conocimiento de sí mismos, respeto mutuo mejora de la autoestima.

4º Revisar periódicamente la estructura de los grupos de trabajo.

5º Hacer partícipes a los alumnos de la metodología empleada.

6º Importar al aula algunas de las medidas creadas para el centro.

5.5. Actuaciones que se pueden desarrollar para favorecer la relación personal con los alumnos

1º Llegar a acuerdos concretos con determinados alumnos.

2º Motivarlos diseñar un plan de trabajo personal en función de los centros de interés que manifieste.

3º Establecer objetivos concretos.

4º Utilizar material didáctico atractivo, de fácil manejo.

5º Tratar de cosas cercanas.

6º Actitud positiva del profesor respecto al alumno.

7º Potenciar el trabajo en pequeño grupo.

8º Integrarlo en comisiones de carácter diverso de manera que pueda sentir el grupo clase y la escuela como suyo.

Algunos autores como Cascón proponen:

1º Crear grupo en un ambiente de aprecio y confianza, con juegos y técnicas para conocernos e integrarnos.

2º Favorecer la comunicación y la toma de decisiones por consenso.

3º Trabajar la cooperación.

4º Análisis y negociación.

5º Separar persona- proceso –problema.

6º Buscar soluciones.

5.6. ¿Cómo educar para el conflicto para favorecer un clima positivo y evitar el estrés del docente?

Revisando el concepto de disciplina

Favoreciendo las habilidades sociales

Promoviendo el aprendizaje cooperativo

Desarrollando habilidades para resolver conflictos

Enseñar técnicas de negociación y mediación en el currículo

5.6.1. Algunas técnicas que disminuyen el estrés docente: El utilizar el aprendizaje cooperativo

El aprendizaje cooperativo es una estrategia basada en la interacción entre alumnos diversos cuyo objetivo fundamental es conseguir que el alumnado se ayude mutuamente para favorecer el proceso de aprendizaje. Está comprobado que su utilización en el aula crea un clima positivo y reduce la conflictividad, y por lo tanto, disminuye el estrés.

¿Cómo se entiende el trabajo cooperativo?

Es un grupo de personas que se asocian y buscan ayuda mutua para realizar actividades conjuntas y aprender unos de otros. Es tan importante el resultado obtenido como el proceso para conseguir este resultado

Objetivos del aprendizaje cooperativo

Potenciar las relaciones positivas entre todo el alumnado

Conseguir que el alumnado sea autónomo en su aprendizaje

Atender a la diversidad del alumnado

Reducir el fracaso escolar

Mejorar el clima del Centro

Principios del aprendizaje cooperativo

Basado en la interdependencia e interacción positiva

Se favorece la heterogeneidad y la complementariedad

Liderazgo compartido

Se potencian diversas habilidades

Se promueve la colaboración

Metodología del aprendizaje cooperativo

Aplicación de las NNTT de la información y comunicación

El cambio de rol del profesorado (mediador y supervisor)

Materiales diferentes

Planificación de las tareas

Enseñar aprender a aprender

Funciones básicas del alumnado

Ponerse de acuerdo en lo que hay que hacer

Decidir cómo se hace y quién lo hace

Realizar los trabajos individuales

Discutir dichos trabajos

Escoger entre estos los que interesan al trabajo grupal o bien ejecutar cada uno una parte del trabajo

Valoración del trabajo según criterios establecidos

Método de trabajo con el alumnado

Formar los grupos (por rendimiento, por sexo, por solidaridad, por actitudes, por aceptación o rechazo de los compañeros) cada grupo será de 3 o 4 personas

Asignar trabajo por parte del profesor

Reflexionar sobre el reparto del trabajo

Realizar el trabajo individual. Evaluación por parte del profesor o por parte del grupo

Cada integrante expone al grupo el trabajo realizado

Se concensúa la información y el contenido del trabajo en grupo que se entregará al profesor

Evaluación y autoevaluación (50%) del trabajo presentado

Prueba individual por parte del profesor

¿Es lo mismo trabajo en grupo que trabajo cooperativo?

El trabajo cooperativo es una forma de trabajo en grupo, tiene en cuenta la responsabilidad individual, todos trabajan en el grupo, se discute y se solucionan problemas

Resultados

Cada alumno comprueba la cantidad de estrategias usadas por los demás, se favorece la inclusión y la integración, se fomenta la colaboración y no la competición, aumenta el rendimiento y se ejercita la responsabilidad.

El usar esta metodología es una forma de educar en el conflicto reduciendo la parte negativa y por lo tanto, es una estrategia para reducir el estrés docente.

5.6.2.. Modelos de gestión de convivencia

Se define la gestión como el conjunto integrado de planteamientos educativos que tratan de argumentar y justificar una serie de actuaciones que se adoptan en el Centro para prevenir y hacer frente a los problemas de convivencia

Modelos de gestión

1º los modelos excluyentes o punitivos

2º los modelos mediadores

3º los modelos comunitarios

1 Modelos excluyentes

Se aísla a determinado sujetos (los que no se ajustan a las normas).

Elaboración de normas y elaboración de reglamentos.

Limitación de algunos sujetos en las aulas.

Regulación estricta de premios y castigos.

2. Modelo mediador

Se adapta a la diversidad y da una respuesta a cada sujeto. El poder de resolución se traslada a la relación o comunicación directa de las partes.

Hay dos formas:

Respuesta global (Prevención Primaria)

Respuesta especializada (Prevención Secundaria y Terciaria).

3. Modelo Comunitario

Pretende crear un clima de convivencia, que además de dar respuesta a los conflictos cuando surjan y a la vez se evita que aparezcan.

Condiciones necesarias para una buena gestión de convivencia

- Normas consensuadas por todos los componentes de la comunidad escolar.
- Contar con un buen sistema de diálogo y tratamiento de conflictos en la organización del Centro (negociación, mediación).
- Cambiar elementos como: currículo, colaboración de las familias, revisar las interacciones, reacción inmediata ante la interrupción.

Para reducir el estrés docente se aconseja en modelo comunitario.

Las actitudes ante el conflicto pueden ser:

- Competición (gano/pierdes)
- Acomodación (pierdo/ganas)
- Evasión (pierdo/pierdes)
- Cooperación (gano/ganas)
- Negociación

La mejor actitud ante un conflicto es ganar las dos partes implicadas

5.6.3. Estrategias para resolver los conflictos

Entre las medidas generales se sitúan:

1. Enfriar la situación y no actuar cuando se esté alterado.
2. Escuchar atentamente los mensajes de todas las partes, tanto con el lenguaje gestual como por los mensajes expresados.
3. Expresarse sin insultos, no se debe en ningún caso admitir atacar o ser atacado de forma verbal por ser una de las formas de violencia.
4. Pasar del tu al yo. Enfría más las situaciones y provoca menos alteración expresarse en primera persona, expresando sentimientos y emociones.
5. Control de emociones. En situaciones conflictivas es necesario saber controlar las emociones.
6. Cambio de perspectivas, es decir, ver las distintas opciones de un problema o de las soluciones.
7. Exponer claramente los puntos de vista

Entre algunas estrategias específicas se pueden considerar:

A) Estrategias para afrontar las conductas inapropiadas

- Refuerzos positivos
- Aprender a escuchar
- Cambios de actividad
- Utilizar gestos y miradas
- No prestar atención ante faltas leves
- Silencio por parte del profesor

B) Estrategias para afrontar las conductas inapropiadas

- Acercamiento al alumno conflictivo
- Llamar la atención
- Utilizar el humor
- Mensajes en 1º persona
- Explicar las consecuencias
- Que el alumno se castigue a sí mismo
- Reflexión grupal

C) Medidas correctoras para el alumnado que no deja hablar

- Intentar hablar a solas con ellas/ellos

- Explicarle como se sienten los demás
- Procurar establecer algún acuerdo

D) Medidas correctoras para el alumnado agresivo

- Plantarle cara, pero sin provocar la agresividad
- Mantener el control visual
- No dar muestras de enfado ni de debilidad
- No consentir de ninguna forma la agresividad contra otras personas
- Aislarlo para que no tenga público

E) Medidas correctoras para el alumnado que pierde el control

- Inmediatamente expulsión del aula
- No perder el control visual
- Intentar comprender lo que les preocupa cuando se han tranquilizado

F) Medidas correctoras ante el alumnado que no cumple las tareas o no trae el material

- Poner fechas límites para su actitud
- Hacerles comentarios positivos
- Penalizar si sigue con su actitud

G) Medidas correctoras para el alumnado que muestra una actitud negativa

- No discutir nunca con ellos/ellas
- Intentar que busquen soluciones
- Intentar que reflexionen sobre las consecuencias de su actitud

H) Medidas correctoras para el alumnado que siempre se queja o lamentan

- No darle nunca la razón
- Enseñarle a que solucionen sus problemas
- Interrumpirlo lo más pronto posible
- Parafrasear
- Hacer preguntas para que reflexionen sobre sus lamentos
-

I) Medidas correctoras para el alumnado que no se relaciona

- Intentar iniciar conversaciones sobre cosas intrascendentes
- Utilizar siempre preguntas directas
- Utilizar el Lenguaje corporal amigable
- No terminar nunca las respuestas aunque sean muy lentas

5.6.4. Mediación

Es una estrategia usada para resolver conflictos y permite reducir el estrés del profesorado.

Es un método para resolver conflictos que supone un tercer neutral que puede ayudar a los disputantes de forma cooperativa de manera tal que puedan resolver el problema.

La mediación busca la negociación integradora, se basa en el consenso, la colaboración y una actitud constructiva. Pueden ser alumnos, profesores o padres. No son jueces ni árbitros sino que regulando el proceso de comunicación se pretende llegar a una solución en la que todos ganen

Clases de mediación

La mediación puede ser formal e informal. En el formal todo está más reglado y las técnicas, las normas están establecidas.

Clima para la mediación

Reducir la hostilidad

Orientar la discusión

Coordinar el proceso de negociación

Diferencias con el arbitraje

- Se diferencia del arbitraje, en que en éste, tras escuchar a las personas en conflicto, toma una decisión que ambas deben cumplir, mientras que en la mediación, son las personas involucradas en el conflicto quienes deben tomar la decisión

Proceso en la mediación:

1° Entrada:

Aceptación

Recopilar información

Establecer y aceptar las reglas del proceso

2° Cuéntame

3° Ubicarnos

4° Arreglar

5° Acuerdo

6° Verificación y evaluación de acuerdos

Fase primera o de premediación

En ella se crean las condiciones que facilitan el proceso, se habla con las partes en litigio por separado, se explica el proceso que se va a seguir, y se solicita el consentimiento. Se crea confianza y se establecen las normas

Fase segunda o cuéntame

Cada una de las parte en conflicto exponen su versión expresando también los sentimientos.

Es fundamental que las partes se escuchen.

Fase tercera o ubicarnos

Se trata de identificar el conflicto, los puntos comunes y los divergentes.

Fase cuarta o proponer soluciones

Búsqueda creativa de soluciones y evaluación de estas por las parte litigantes.

Fase quinta o llegar a un acuerdo

Definir con claridad los acuerdos que deben ser equilibrados, específicos y posibles.

Fase sexta o evaluación

Una vez consensuado los procedimientos de revisión y seguimiento, pasado un tiempo evaluar los resultados.

Habilidades en la mediación

Escucha activa (mostrar interés, clarificar, parafrasear, reflejar sentimientos, resumir).

Estructurar (mantener el orden y la dirección).

Ponerse en lugar del otro.

Mensajes en primera persona.

La mediación es algo más que una técnica de resolución de conflictos. Debe ser entendida como una metodología de enseñanza, cuyo núcleo es la relación interpersonal, posibilitando la reflexión y el pensamiento complejo.

Clases de mediación

Mediación espontánea o directa.

Mediación institucionalizada o equipos de mediación.

Mediación entre iguales.

Mediación entre adultos.

5.8. Toma de decisiones

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas para resolver situaciones de la vida. Se pide a la persona que haga uso del razonamiento y pensamiento para elegir una decisión a un problema.

Otra estrategia para eliminar el estrés del profesorado es aprender a tomar decisiones.

Pasos para una buena toma de decisiones:

- a) Definir el problema
- b) Soluciones posibles (aportar todas las que se ocurran sin eliminar ninguna) Se deben escribir todas
- c) Ventajas e inconvenientes de cada una de las soluciones

Se podría poner en dos columnas para cada una de las soluciones aportadas

- d) Toma de decisión:
 - qué se va a hacer
 - quien lo va a hacer
 - cómo se va a hacer
 - cuándo se va a hacer
- e) Acostumbrar a una posible evaluación de dicha solución

6. - PLANIFICAR EL TIEMPO LIBRE PARA EVITAR EL ESTRÉS

Cesareo Amescua (1999) en el capítulo tercero de “Estrés: prevención y control” escribe: “Aprender a gestionar el tiempo es una herramienta muy útil para controlar y reducir el estrés” Propone una técnica para gestionar el tiempo y hacerlo más productivo y gratificante. Esta técnica tiene tres pasos:

1º Fijar prioridades. Hay que determinar las metas a largo plazo y a corto plazo, tanto en el terreno profesional, familiar y personal. Cuando se han fijado las metas, es necesario identificar las acciones para alcanzarla y posteriormente priorizar esas acciones.

2º Este segundo paso sería establecer un calendario para esas metas. Un ejemplo sería si quiero mantenerme en forma y las acciones necesarias para ello sería realizar algún deporte, acudir a un gimnasio o andar, el paso siguiente sería decir que acción voy a realizar. Si en el ejemplo sería andar, debo establecer el tiempo que voy a andar, que días a la semana lo voy a hacer y en que horas del día.

3º Poner límites a las actividades, delegar algún trabajo, reprogramar si el trabajo no es urgente y dedicar tiempo para suficiente para el descanso.

6.1. Estrategias para la administración del tiempo

- a. Programar y planificar el tiempo, tanto de trabajo como el de ocio.
- b. Hacer horarios realistas.
- c. Dejar tiempo entre actividades programadas para imprevistos.
- d. Controlar las reuniones y acortarlas.
- e. Limitar las tareas que se van a realizar en el mismo intervalo de tiempo.
- f. Descansar entre las horas de trabajo de cinco a diez minutos.
- g. Delegar responsabilidades.
- h. Pedir ayuda
- i. Establecer objetivos

- j. Favorecer la organización utilizando agendas, planificando cada día las actividades.
- k. Dedicar tiempo para no hacer nada y dedicarlo al descanso.

7.-CONCLUSIONES FINALES

Todas estas estrategias y consejos pueden ayudar a controlar las posibles consecuencias negativas que el estrés causa en la salud del profesorado.

Consejos últimos para mejorar como personas y poder afrontar los distintos estímulos que puedan alterar nuestra salud:

- Ser positivo no dejando actuar el afrontamiento negativo ante las dificultades.
- Ser objetivo no distorsionando los problemas a los que hay que enfrentarse en la vida cotidiana.
- Quererse a sí mismo valorando todo lo positivo que tiene cada uno.
- Asumir los problemas, estudiar las posibles soluciones y asumir las responsabilidades.
- No exigirse el máximo, recordando las propias capacidades y no pedirse por encima de ellas.
- Ponerse metas alcanzables y razonables, aunque esto no implica querer superarse en todo momento.
- No tener miedo al fracaso, ya que el que emprende una acción no siempre triunfa, pero es necesario intentarlo. Si se fracasa, hay que analizar las causas e intentar evitarlas en la siguiente ocasión.
- Aceptarse físicamente, y buscar los puntos fuertes de cada uno, porque toda persona es única-
- No dejar las cosas para mañana, hay que tener fuerza de voluntad ante el desánimo.
- Dar importancia a las pequeñas cosas, la vida no está hecha de grandes gestas, sino de pequeños acontecimientos que deben ser importantes para las personas.
- Buscar apoyos en los momentos de desánimo o de dificultad. Siempre hay alguien a tu alrededor dispuesto a ayudar aunque en algunos momentos se piense que se está solo.
- Aprovechar las oportunidades que se presenta en la vida en cualquier momento.
- Vivir el presente, y no estar siempre mirando el pasado y el futuro. Cada momento de la vida es digno de ser vivido.

- No compararse con los demás, porque siempre habrá cualidades o defectos que son superiores en los otros, y esto no implica ser mejores o peores a ellos. Toda persona, por el hecho de ser persona, es digna de respeto y valoración.
- Desarrollar el sentido del humor, porque en ocasiones los problemas se minimalizan si son observados con mentalidad abierta.
- Controlar los sentimientos, porque éstos empañan en ocasiones a la inteligencia y no permiten analizar las situaciones con objetividad.
- Planear actividades porque el tener distintas actuaciones planificadas ayudan a no descontrolarse y a actuar sobre seguro.
- Interesarse por las personas y las cosas, olvidando por algunos momentos que uno no es el centro del mundo, sino que alrededor existen otros con distintos problemas y con necesidad de ayuda.
- Hacer ejercicios físicos que ayudan a relajarse y a liberar los pensamientos negativos que provocan el estrés.
- Tener esperanza porque cualquier situación que parece estresante e insufrible en algunas ocasiones, puede tener solución.

Referencias bibliográficas

- Abraham A. et al (1986). *El enseñante también es una persona*. Barcelona: Gedisa
- Alcántara, J. A. (1988). *Cómo educar las actitudes*. Barcelona: Ceac.
- Amescua, C. (1999). *Estrés: Prevención y control*. Madrid: San Pablo.
- Antunes, I.; Serpa, S. y Arita, YL (1999). “Liderazgo y satisfacción en la educación física. *Revista de psicología del deporte*, 1, pp.147-162.
- Arrieta, L. y Moresco, M. (1992). *Educación desde el conflicto. Chicos que molestan*. Madrid: Editorial CCS.
- Avilés, JM. (2004). “Docencia y estrés”. *Cuadernos de pedagogía*, 335, pp59-61.
- Bartolomé y otros. (1979). *Educación y valores*. Madrid: Narcea.
- Belloch, A. y Baños, R. (1993). “Estrés y esquizofrenia. En J. Buendía (Ed), *Estrés y psicopatología*. Madrid: Pirámide.
- Benedito, V. (1990). “La evaluación del profesor universitario”. *Revista de educación*, 290, pp.32-45.
- Benedito, V. (1991) (coord.). “La formación del profesorado universitario”. Subdirección general de formación del profesorado. MEC. Madrid.
- Benedito, V. (1991). “Formación permanente del profesor universitario”. *Actas III jornadas nacionales de didáctica universitarias*. Las Palmas.

- Bizquera, R. (2008). "Coaching: Un reto para orientadores". *Revista española de Orientación y Psicopedagogía*. Vol.19, Nº 2, pp 163-170.
- Buendía, J. y Mira, J.M. (1993). *Eventos vitales. Afrontamiento y desarrollo*. Lerida: Poblagrafic, S.A.
- Kyriacou, Chris. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Octaedro.
- Colectivo Harimaguada. *Educación sexual en la escuela*. Salamanca: Ice
- Coleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Kairós.
- Cordeiro Castro. J.A. (2000). "Prevalencia del síndrome de burnout" en *El de primaria de la zona educativa de la bahía de Cádiz*. . Universidad de Cádiz. Tesis doctoral.
- Cornejo, R. y Quiñónez, M. (2007). "Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual". *Revista electrónica sobre calidad, eficacia y cambio educativo*. Vol 5.
- Daniel, E. (1995). "Estudio del síndrome de desgaste profesional entre los médicos de un hospital general". Tesis doctoral. Universidad de Salamanca.
- De la Cruz, M. A. y Hernández E. (1990). Formación pedagógica de los profesores de la universidad autónoma de Madrid. Creación de servicio de ayuda a la docencia universitaria. Actas II jornadas nacionales de didáctica universitaria.
- Díaz, R. M. (2003). *Hacia una docencia con rostro humano* Mérida: Yucatán.
- Diccionario de la lengua española. (1984). Real Academia Española. Madrid: Espasa Caspe.
- Elías, M.; Friedlander, B. (1999). *Educación con inteligencia emocional*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Esteve, J.M. (1994). *El malestar docente*. Barcelona.:Paidós.
- Esteve, J.M. (1998). "El estrés de los profesores: propuesta de intervención para su control". en Vila (coord.).*Perspectivas y problemas de la función docente* (pp.292-338). Madrid: Nancea.
- Goldstein, A. P.y otros . (1986). *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia*. Barcelona: Kairos.
- Goleman, D. (1997). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairos.
- Gonzalez Alvarez, A. (1978). *Valores fundamentales de la educación*. Madrid: Editorial católica.
- Kelly, J.A. (1992). *Entrenamiento en habilidades sociales*. Madrid: Declée
- Kohlberg, L.y Turiel, E. (1981). *La psicología en la práctica educativa*. México: Trillas.
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Octaedro.
- Manassero, M.; Vázquez A.; Ferrer, V; Fornés, J,y Fernández, M C. (2003). *Estrés y burnout en la enseñanza*. Islas Baleares: UIB.
- Marchago S. (1991). *El profesor y el autoconcepto de sus alumnos*. Madrid: Escuela española.
- Marin, M. A. (1987). *Crecimiento personal y desarrollo de valores: un nuevo enfoque educativo*. Valencia: Promolibro.

- Morán, C. (2005). *Estrés, Burnout y Mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*. Salamanca: Amarú
- Robles, H. y Peralta M. I. (2007). *Programa para el control del estrés*. Madrid: Pirámide.
- Rojas Marcos, L. (1998): "Mujeres criminales" en el *País semanal*, 18 enero de 1998.
- Rojas Marcos, L. (2006). *La fuerza del optimismo*. Buenos Aires: Aguilar.
- Rovira, M. (1999) "Proyecto Ariane en Cataluña. Genero y agresividad." en *Cuadernos de Pedagogía* nº 284
- Sánchez Álvarez P. y otros. (2005). *Coeducación. Todos y todas somos iguales*. Murcia: Nausica.
- Sánchez Álvarez P. y otros. (2005). *Violencia de género*, Murcia: Nausica
- Sánchez Álvarez P. (2005). *Tareas de orientación en educación secundaria*, Murcia: Diego Marín.
- Sánchez Álvarez P. y otros. (2004). *Escuela promotora de salud* Murcia: Nausica.
- Sánchez Álvarez P. (2007). *Empoderamiento .Recursos para conseguir la Igualdad*. Murcia: Diego Marín.
- Sánchez Álvarez, P. y otros. (2000). *Afectividad y sexualidad*. Cieza Murcia. Ríos.
- Sánchez Álvarez, P – cood. (2004). *Influencia del autoconcepto en el rendimiento escolar*. Murcia: Nausica
- Sánchez Álvarez, P. y otros (1997). *Educación para la salud*. Cieza. Murcia: Ríos.
- Sánchez Álvarez, P. y otros (1998). *¿Qué haces con tu salud?* Cieza. Murcia: Ríos.
- Sánchez Álvarez, P. y otros (2001) *Alimenta tu salud*. Murcia: Nausica.
- Sánchez Álvarez, P. (2002). *Educación moral*. Liberlibro.
- Sánchez Álvarez, P..cood. (2003). *Canon para la convivencia*. Murcia Nausica
- Sánchez Álvarez, P.y otros (2002): *Aplicación de los derechos humanos a la educación secundaria* Liberlibro.
- Sánchez Alvarez, P. y otros. (20029. *Salud emocional*. Murcia: Nausica.
- Sanchez Torrado, S. (1998). *Ciudadanía sin fronteras. Cómo pensar y aplicar una educación en valores*. Bilbao: Desclée de brouwer.
- Shapiro, L.E. 1997. *la inteligencia emocional en niños*. Madrid: Javier Vergara
- Tomé, A. (1998). "La convivencia y el conflicto en los centros escolares", en *Revista trabajadora/es de la enseñanza*, nº 194, junio.
- Torrego, JC. (2000). *Mediación de conflictos en instituciones educativas.*, Madrid: Nancea.
- Travers, C. y Cooper, C. (1997). *El estrés de los profesores*. Barcelona: Paidós.
- Triades, M.V.(1999) *.Estrés en la Infancia. Su prevención y tratamiento Primeros años* .Madrid: Nancea.
- Triades, M.V.(2002) *.Estrés en la Infancia .Su prevención y tratamiento*. Madrid: Nancea.
- Vallés,A,; y Vallés,c. (2000). *Inteligencia emocional: aplicaciones educativas*. Madrid: Editorial Eos.

VVAA. (1993). *Los temas transversales*. Madrid: Santillana

Zambrano, M. (1996). "Educación para la paz"; en *Revista de Educación* nº 309.