



FICHA de PREVENCIÓN: El ESTRÉS en Centros Educativos Recomendaciones al Trabajador

INTRODUCCIÓN

El estrés es una respuesta del organismo ante determinadas demandas. Estas exigencias se dan en distintos ámbitos (personal, social, laboral, etc.) y pueden provenir del exterior o del propio individuo, que se las impone a sí mismo. No es una reacción específicamente humana, se da en el mundo animal en general, aunque en nosotros cobra un gran peso el **componente cognitivo**.

El término tiene connotaciones negativas, por ello tendemos a considerarlo una patología en sí mismo. Sin embargo, es un error, la respuesta de estrés moviliza recursos físicos y psicológicos que nos preparan para responder, siendo necesario un cierto grado del mismo para estimular al sujeto y generar en él la activación óptima para actuar. En definitiva, es un impulso a la acción que facilita la superación de pequeños o grandes desafíos, por lo que constituye un **recurso que nos permite hacer frente a los cambios, transiciones y problemas que nos va planteando la vida**.

Sin embargo, cuando la respuesta de estrés es excesivamente intensa o prolongada, se torna desadaptativa y puede tener efectos perjudiciales. Puede deberse a la existencia de un desequilibrio (real o subjetivamente percibido) entre exigencias planteadas y los recursos que la persona posee para afrontarlas; o bien a una descompensación entre los deseos / expectativas / necesidades del individuo y lo que finalmente éste obtiene.

Los **síntomas e indicadores del estrés negativo** (también llamado *distrés*) pueden manifestarse a distintos niveles:

- Fisiológico: aumento de la presión arterial, palpitaciones, sudoración, boca seca, tensión muscular, opresión en el pecho y dificultades para respirar, *nudo en la garganta*, etc.
- Cognitivo: bloqueo mental y problemas para pensar de forma clara (dificultades para concentrarse, recordar, tomar decisiones, etc.).
- Subjetivo: sensación de nerviosismo, de angustia, frustración, abatimiento, etc. En el ámbito laboral, puede darse falta de compromiso con la profesión, gran esfuerzo matutino para acudir al trabajo, sentimiento de irritación al terminar la jornada, etc.
- Conductual: las conductas de estrés más estereotipadas, que serían las de lucha y huida, se manifiestan en los seres humanos de variadas y complicadas formas: aumento en el consumo de tabaco, alcohol u otras sustancias, evitación de los quehaceres cotidianos, explosiones de ira, conducta impulsiva, agresiva o autodestructiva, insomnio, etc.

FACTORES de RIESGO

Para entender el fenómeno del estrés hay que tener en cuenta lo **objetivo** y lo **subjetivo**, es decir, la situación estresora y la percepción que el individuo tiene tanto de ésta (un mismo acontecimiento puede ser muy estresante para unas personas y muy poco para otras) y de los recursos de que dispone para hacerle frente.

A continuación se analizan acontecimientos y características, relativas al entorno y al individuo, que aumentan la probabilidad de que aparezca estrés.

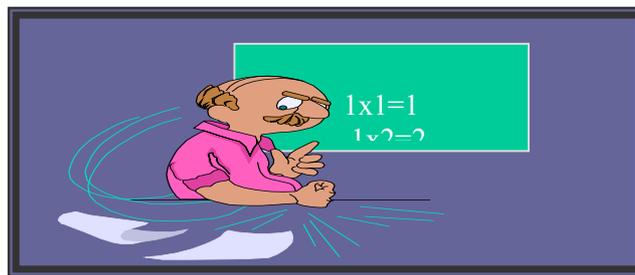
- Variables relativas al **ENTORNO** (algunas de ellas se caracterizan por ser específicas del entorno laboral o incluso del ámbito docente):
 - **Sucesos vitales intensos y extraordinarios** (accidente de un familiar, vivencia de un atentado terrorista), **menores y eventuales** (acontecimientos cotidianos como discusiones, problemas económicos), o situaciones de **tensión crónica y mantenida** (enfermedad prolongada, relación de pareja conflictiva).
 - **Cualquier cambio incluso positivo**, como sería un ascenso laboral o el nacimiento de un hijo, puede generar estrés por la necesidad de adaptación que supone (a estos sucesos se les conoce como *estresores positivos*).
 - Otras situaciones, por ejemplo, las que **amenazan la seguridad** física, económica o afectiva; las que **atentan contra principios** o valores; también aquellas que requieren una toma de **decisión difícil** y con importantes consecuencias derivadas; o bien las que suponen la exposición a algo incómodo, doloroso, o estar sujeto a la evaluación de los demás.

Laboral

- **Sobrecarga o subcarga** de trabajo.
- **Bajo nivel de compensaciones**: salario inadecuado, inestabilidad en el puesto, escasas perspectivas de promoción, falta de reconocimiento por parte de jefes o compañeros, falta autorrealización, necesidad de pertenencia al grupo insatisfecha, etc. La desconexión entre las necesidades, deseos, aspiraciones y expectativas de la persona hacia su trabajo y lo que éste realmente le ofrece constituye un importante factor de riesgo por estrés.
- **Altas "exigencias psicológicas"**, de tipo cognitivo (trabajo que supone gran esfuerzo intelectual-sensorial, por ejemplo, el que necesita atención mantenida, implica interrupciones constantes que disminuyen la concentración, etc.), o de carácter emocional (ocupación que expone frecuentemente a la persona a procesos de transferencia de emociones, exige ocultación de sentimientos, etc.).
- **"Ambigüedad de rol"** o funciones poco claras o mal definidas. El no saber bien qué es lo que ha de hacer, la forma de hacerlo, o las consecuencias de nuestro proceder, genera gran incertidumbre.
- **"Conflicto de rol"** o demandas contradictorias en la tarea.
- **Fallos** en la **comunicación** vertical u horizontal.
- **Bajo control** sobre el **contenido** de la **tarea** (poca influencia en el modo de hacerla, falta de autonomía en las decisiones, etc.).
- **Mal clima Laboral** (existencia de relaciones conflictivas con otros trabajadores o colectivos, ausencia de sentimiento de grupo y excesiva competitividad, etc.).

Docente

- **Altas "demandas emocionales" de la labor educativa**, en gran parte, debidas a la necesidad de atender al comportamiento de los alumnos, controlarlos, captar su atención y relacionarse con los padres.
- **Poca motivación** e interés de parte del **alumnado** por el estudio.
- **Diversidad** de necesidades educativas en el grupo-clase.
- Necesidad de constante adaptación a las nuevas tecnologías.
- **Baja colaboración de algunas familias** (padres despreocupados, que mantiene escaso contacto con el docente/Centro, que los desautorizan, etc.).
- **Problemas de comportamiento en el alumnado** (faltas de respeto, agresiones verbales o incluso físicas, etc.).
- Frecuentes **cambios en el Sistema Educativo**.



➤ Variables relativas al **INDIVIDUO**.

- **Falta de formación**, destrezas, **experiencia** o conocimientos respecto al trabajo a desempeñar.
- **Patrón de conducta "Tipo A"** o interés desmesurado por la perfección y el logro de metas, sensación constante de falta de tiempo, etc. Se caracteriza por rasgos como competitividad, impaciencia, autoexigencia y hostilidad.
- **Baja autoestima** y baja autoeficacia, creencia de que no se es válido, ni capaz de ser eficaz en lo que se hace).
- **Alta reactividad fisiológica**, algunas personas desarrollan una intensa respuesta de su sistema nervioso autónomo ante los acontecimientos estresores.
- **Dependencia de los demás**, las personas dependientes llevan peor la toma de decisiones y la incertidumbre o ambigüedad; sin embargo, ésta no tiene por qué ser una característica necesariamente negativa en trabajos muy estructurados, sistematizados y con poco margen de innovación.
- **Locus de control externo** o creencia de que los eventos de la vida están controlados por el azar, la suerte o el destino. Esta característica aumenta la propensión del individuo a la indefensión y a la pasividad.
- **Alto neuroticismo**, rasgo que aumenta la percepción de la situación como amenazante y ansiógena.
- **Estilo de afrontamiento evitativo**, conductas que no enfrentan el problema, la persona permanece pasiva, sin intentar resolverlo. Estos individuos suelen expresar deseos de no-ocurrencia del problema, culpar a otros o a sí mismos.

MEDIDAS PREVENTIVAS

No estamos indefensos ante el estrés laboral, hay formas eficaces de combatirlo. Tanto el trabajador a nivel individual como la organización a nivel colectivo, tienen la posibilidad de prevenirlo y/o afrontarlo. Existen básicamente dos frentes de actuación, **disminuir los acontecimientos estresores** o fuentes de estrés (por ejemplo, las derivadas de una organización inadecuada del trabajo), o **aumentar la resistencia del individuo a padecer el estrés y/o su capacidad para manejarlo una vez ha aparecido**. Para ello, aunque generalmente se requiere un esfuerzo inicial mantenido antes de obtener resultados, es aconsejable asumir un modelo activo de salud en que la misma persona/organización es la principal responsable en la mejora de su bienestar.

- Sin olvidar que a la organización (en este caso al centro educativo) le corresponde implantar medidas colectivas, esta ficha dirigida al trabajador, recomienda su **formación** en las técnicas y métodos que se exponen a continuación, escogiendo aquellos más adecuados a sus necesidades concretas. Para ello puede recurrir a actividades ofertadas por los Centros de Profesores y Recursos (CPR) y/o la Escuela de Administración Pública (EAP), materiales elaborados por el Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos, cursos o talleres impartidos por otras entidades, publicaciones especializadas en este campo, etc.

Técnicas dirigidas a disminuir la **Activación Física**

(Especialmente indicadas para personas en que son significativas las manifestaciones somáticas del estrés, como palpitaciones, opresión en el pecho, tensión muscular, etc.):

- ✓ **Relajación.** Entre ellas está la *progresiva de Jacobson*, la *autógena*, la del Yoga, técnicas respiratorias como la *abdominal*, etc. Todas favorecen la segregación de sustancias endógenas con efecto antiestrés. Estos métodos son sumamente eficaces si se aprenden con un experto (también puede hacerse de forma autodidacta) y se practican hasta obtener resultados. Requieren más esfuerzo que la toma de un psicofármaco (ansiolítico) y sus resultados son menos inmediatos, sin embargo, a medio/largo plazo carecen del riesgo de tolerancia y dependencia propio de algunos medicamentos.
- ✓ **Ejercicio físico.** Es una forma de liberar la energía acumulada, en gran parte gracias a la generación de *endorfinas* (opíaceos endógenos con efecto relajante).

Técnicas dirigidas a mejorar las **Competencias Psicológicas y Sociales.**

- ✓ **Técnicas de reestructuración cognitiva.** Parten de que el pensamiento tiene un importante papel en el desencadenamiento del estrés. Se basan en el uso de *autoinstrucciones* (frases que la persona se va diciendo sí misma) y en la modificación de *ideas irracionales* (por ejemplo *debo hacerlo perfecto*), con el fin de lograr que el individuo convierta sus cogniciones o ideas en aliados para lograr su bienestar.

- ✓ **Entrenamiento en solución de problemas.** Ayuda a conseguir una actitud positiva, que admita y entienda la existencia de problemas, y permita poner en práctica estrategias efectivas para el afrontamiento de los mismos.
- ✓ **Técnicas que aumentan las competencias sociales,** como el *entrenamiento en habilidades sociales (EHS) y de la comunicación*. Estas habilidades son de gran utilidad en la relación del docente con el alumnado y las familias. Por otra parte, la comunicación es una herramienta básica en la labor de la enseñanza, donde es importante expresarse con claridad, corregir a los alumnos, consensuar con ellos algunas normas, dar instrucciones, etc.
- ✓ **Técnicas para la planificación de actividades y gestión del tiempo.** Un importante factor de riesgo de estrés es el derivado de un mal control del tiempo. Estas técnicas permiten optimizar el empleo del tiempo, minimizando el consumo de energía y facilitando la recuperación de la misma.
- ✓ **Técnicas para mejorar la Inteligencia Emocional** (la forma en que el sujeto percibe, comprende y maneja sus emociones y las de los demás). Permiten gestionar adecuadamente estados emocionales y mejorar el trato con los demás. Estas estrategias son muy útiles en un contexto con altas demandas psicológicas de tipo emocional como es el de la enseñanza.

Respecto al desarrollo de la **Actividad Docente**, puede ayudar el empleo de diferentes técnicas:

- ✓ **Dinámica de Grupos.** Se basan en el hecho de que el comportamiento del individuo en grupo sigue distintas reglas que en solitario, por lo que es importante tenerlas en cuenta en la relación con el grupo-clase.
- ✓ **Modificación de Conducta.** Conceptos como recompensa, castigo, extinción y coherencia en su aplicación son claves para una adecuada gestión de la clase. Además, es necesario conocer las conductas que son evolutivamente sanas y esperables de acuerdo con el nivel evolutivo del menor (por ejemplo, es normal que a un niño de corta edad le cueste mantener la atención y quedarse quieto).
- ✓ **Motivación** para el alumnado. Aunque puede llegar a ser difícil, especialmente en caso de alumnos con dificultades de aprendizaje o problemas de conducta, el profesor debe ser capaz de *ilusionar por aprender* (entre otras, puede utilizar estrategias como romper la rutina de las clases, transmitir la utilidad de los aprendizajes, despertar la curiosidad por conocer, etc.). No todos los docentes tienen capacidad innata para la persuasión y la motivación, pero estas habilidades son susceptibles de ser aprendidas.

Son barreras para la efectividad de estas técnicas el creer que no funcionarán, el dedicarles un tiempo de entrenamiento escaso (especialmente en el caso de las técnicas de relajación), abandonarlas a medio aprender, no practicarlas suficientemente, etc. Se suele poner como excusa la falta de tiempo, sin embargo, es aconsejable buscar un hueco en nuestro día a día para cuidar nuestra salud (física, psicológica y social).

- Un importante factor de protección contra el estrés es el **apoyo social**. Este concepto hace referencia a ayudas de distinto tipo: *afectiva y emocional* (ofrece cuidado, amor, confianza y *empatía*); *instrumental* (dinero o recursos materiales de otro tipo, o bien conductas que directamente ayudan a quien lo necesita); *informativa* (conocimientos sobre recursos y formas de resolver el problema). Estos apoyos los puede aportar la familia, los amigos, compañeros de trabajo, la propia organización, profesionales especializados, etc.

Por ello, es conveniente **demandar apoyo cuando se requiera**, por ejemplo **solicitando información sobre nuestra tarea** (si no lo tenemos claro, podemos solicitar una descripción detallada de cuáles son exactamente nuestras responsabilidades y funciones), **sobre los cambios**, o **sobre cómo estamos llevando a cabo nuestra labor** (podemos pedir críticas constructivas y sugerencias de mejora si creemos que nos pueden ser de ayuda).

- Tenemos derecho a **expresar nuestra disconformidad**. A la hora de exponer las quejas, es recomendable hacerlo con informaciones basadas en hechos concretos y proponiendo soluciones operativas.
- Es importante **ser realista a la hora de fijar objetivos**, de lo contrario, puede generarse una insatisfacción constante por la descompensación entre lo que se ambiciona y las posibilidades reales de conseguirlo.
- No está de más **procurarse pequeños refuerzos o recompensas**, en el trabajo o fuera de él, cuando consideremos o creamos merecerlo; por ejemplo, practicando alguna afición o compartiendo nuestro tiempo con las personas queridas.

Para finalizar con una pincelada optimista, recordemos que gracias a los retos que nos va poniendo la vida podemos ir evolucionando en los distintos ámbitos, madurando y aumentando nuestra independencia y nuestra sensación de autoestima ya con la superación de estas pruebas nos sentimos más válidos y crecemos a nivel personal.