**Estrés docente. Causas que lo generan y posibles soluciones**

**¿Cuáles son las causas que generan el estrés docente?**

Algunas de las causas que generan el estrés docente son:

* **Escasez de recursos materiales y humanos**. El docente se encuentra solo en su aula ante la diversidad de capacidades e intereses del alumnado, teniendo que ofrecer una formación adaptada a las características de éste. En ocasiones, se producen dificultades de aprendizaje que el docente por sí solo no puede minimizarlas y es necesario contar con el apoyo de otros profesionales (logopedas, orientadores/as, profesor/a de educación especial).
* **Atender a las necesidades específicas de apoyo educativo del alumnado**. Además de ser la colaboración necesaria de otros profesionales, el docente durante su formación inicial no ha sido formado de cómo atender y afrontar las dificultades de aprendizaje que se pueden manifestar en el aula. Accede a la función pública teniendo dificultades para realizar adaptaciones curriculares ajustadas a las necesidades del alumnado.
* **Falta de motivación e interés por parte del alumnado**. El docente sufre malestar y desconcierto al observar que existe un desequilibrio entre sus expectativas y la realidad con la que se encuentra en el aula, alumnado que no tiene motivación ni deseo de continuar su formación. En un primer momento, los docentes sobrepone y activan mecanismos de adaptación, pero en los que el problema persiste produce desánimo e insatisfacción al observar que sus expectativas no se aproximan a la realidad y no saben cómo afrontarla.
* **Problemas de disciplina del alumnado.** Constantemente observamos a nuestro alrededor y a través de los medios de comunicación la dificultad que se encuentra el profesorado en su actividad cotidiana debida a los problemas de conducta del alumnado, en algunas ocasiones siendo el profesorado el objeto de esa violencia, ya sea verbal o física.
* **Falta de reconocimiento social.** La labor de los docentes en algunas ocasiones queda menospreciada o poco valorada por la sociedad. En la actividad cotidiana son desautorizados, en algunos casos, por la propia familia del alumnado. En algunas comunidades autónomas se ha iniciado el reconocimiento como autoridad pública.
* **Falta de colaboración de las familias.** El profesorado, en ocasiones, se ve incapaz de que exista una comunicación fluida y una colaboración eficaz con las familias del alumnado, ya que éstas no participan en la actividad educativa.
* **Innovaciones educativas sin formación previa.** El profesorado debe estar actualizado y formándose constantemente, pero en ocasiones se introducen cambios en su práctica cotidiana y no se ha formado previamente sobre éstos, produciendo desconcierto e incertidumbre.
* **Inadecuada relación con el resto del profesorado**. Puede darse la situación, que existan divergencias y dificultades en la comunicación entre los distintos docentes del centro, provocando malestar generalizado y como último extremo, ansiedad y estrés ante la situación vivida.

**¿Cómo se podrían reducir el nivel de estrés del profesorado?**

**Desde el centro educativo:**

* **Promover actuaciones dirigidas al profesorado** que sufre el síndrome de burnout. Los orientadores junto al equipo directivo pueden promover actividades de perfeccionamiento. Para ello sería necesario hacer un análisis inicial de necesidades para detectar qué profesor/a está sufriendo estrés, para posteriormente implantar las acciones y tras ello, evaluar las actuaciones llevadas a cabo.
* **Establecer mayores cauces de comunicación** entre el profesorado y la familia. Se pretende que los centros educativos sean una continuidad de la sociedad para ello es necesaria la colaboración de los padres y las madres del alumnado, puede ser a través de acciones conjuntas, la asociación de madres y padres del alumnado, etc.
* **Promover actuaciones dirigidas al alumnado** para disminuir los conflictos en el centro educativo. A través de la mediación entre iguales, o la mediación escolar pueden gestionarse numerosos conflictos que pueden ser resueltos a través del diálogo y la comunicación.
* **Crear grupos de trabajo**. A través de la organización de un grupo de trabajo (conjunto de docentes que trabajan de manera colaborativa sobre una cuestión) podrían establecerse unas pautas metodológicas para afrontar situaciones que generen estrés en el aula.

**Desde las administraciones educativas:**

* **Promover cursos de formación** a través de los Centros de Profesorado: Relacionados con la resolución de conflictos, autoconcepto, autoestima, habilidades sociales y asertivas, cómo afrontar el estrés en el aula, etc.
* **Reconocer al profesorado** como autoridad pública.
* **Disminuir la ratio** de alumnos por clase.
* **Distribución de recursos humanos eficaz** y adaptada a las características de los centros educativos y del alumnado.
* **Incluir en la formación inicial del profesorado materias que versen sobre cómo adaptarse a la diversidad del aula.**

Solo a través de una actuación conjunta de la administración educativa y los centros educativos, contando con los recursos necesarios podrán desembocar en una disminución de estos datos. Mientras tanto, el profesorado deberá seguir haciendo frente a su situación personal de desánimo, ansiedad y apatía ante lo escolar.

Fuentes:

* *NTP 574: Estrés en el colectivo docente*. Metodología para su evaluación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
* *https//es.slideshare.net/encuesta-del-estrés-docente*.
* *Estrés en el sector de la enseñanza*. FETE-UGt

ENCUESTA PARA DETECTAR EL ESTRÉS DEL PROFESORADO EN EL I.E.S. “ANTONIO DOMÍNGUEZ ORTIZ

Mujer Hombre **Edad**: menor de 45 años mayor de 45 años

**Tiempo de permanencia en el centro**: menos de 4 años entre 4 y 8 años más de 8 años

¿En qué medida te afectan y/o son fuentes de tensión o de preocupación **para ti**, las siguientes situaciones que se pueden dar en tu trabajo **EN ESTE CURSO ESCOLAR**?

Se ofrecen cinco opciones de respuesta a cada uno de los 51 ítems que lo componen, que son puntuados de la siguiente manera: Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Indicador | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Agresiones verbales por parte del alumnado |  |  |  |  |  |
| 2 | Mal ambiente entre el profesorado |  |  |  |  |  |
| 3 | Mantener la disciplina en la impartición de la clase |  |  |  |  |  |
| 4 | Mala consideración del entorno hacia mi profesión |  |  |  |  |  |
| 5 | Enseñar a personas que no valoran la educación |  |  |  |  |  |
| 6 | Falta de información acerca de lo que debo hacer |  |  |  |  |  |
| 7 | El profesorado, en conjunto, pueden influir poco en las decisiones del centro |  |  |  |  |  |
| 8 | La forma en se valora mi actuación por parte de los demás |  |  |  |  |  |
| 9 | Falta de respaldo de las familias en problemas de disciplina |  |  |  |  |  |
| 10 | Agresiones físicas entre el alumnado |  |  |  |  |  |
| 11 | Rivalidad entre grupos de profesorado |  |  |  |  |  |
| 12 | Impartir clase a un grupo demasiado numeroso |  |  |  |  |  |
| 13 | Trabajo excesivamente repetitivo y monótono |  |  |  |  |  |
| 14 | Falta de participación en la toma de decisiones en el centro |  |  |  |  |  |
| 15 | Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro) |  |  |  |  |  |
| 16 | Deficiente comunicación dentro del equipo docente |  |  |  |  |  |
| 17 | Enfrentamientos en clase con parte del alumnado |  |  |  |  |  |
| 18 | Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo |  |  |  |  |  |
| 19 | Asistir a tutorías con las familias |  |  |  |  |  |
| 20 | Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo debido a la especial organización del centro |  |  |  |  |  |
| 21 | Demandas al profesorado por parte de las familias |  |  |  |  |  |
| 22 | La evaluación al profesorado |  |  |  |  |  |
| 23 | Dar clases en áreas que no son de mi especialidad |  |  |  |  |  |
| 24 | Impartir más clases que otros docentes |  |  |  |  |  |
| 25 | Tener que sustituir a compañeros o compañeras ausentes |  |  |  |  |  |
| 26 | Falta de apoyo del equipo directivo |  |  |  |  |  |
| 27 | Una estructura organizativa inadecuada del centro |  |  |  |  |  |
| 28 | La excesiva supervisión de mi trabajo tanto docente como administrativo |  |  |  |  |  |
| 29 | Malas relaciones con superiores jerárquicos. |  |  |  |  |  |
| 30 | Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección |  |  |  |  |  |
| 31 | Poco profesorado para el tipo de alumnado que hay |  |  |  |  |  |
| 32 | Tratar con los problemas normales de comportamiento del alumnado |  |  |  |  |  |
| 33 | Presenciar las agresiones entre el alumnado |  |  |  |  |  |
| 34 | Esquemas de trabajo muy poco definidos |  |  |  |  |  |
| 35 | Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo |  |  |  |  |  |
| 36 | Formación no suficiente para responder a todas las demandas |  |  |  |  |  |
| 37 | Desconsideraciones por parte del alumnado |  |  |  |  |  |
| 38 | Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las a las que me enfrento |  |  |  |  |  |
| 39 | Alumnado que intenta probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas |  |  |  |  |  |
| 40 | Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo |  |  |  |  |  |
| 41 | Realizar tareas administrativas con las que no estoy de acuerdo |  |  |  |  |  |
| 42 | Recibir instrucciones incompatibles u opuestas |  |  |  |  |  |
| 43 | Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados |  |  |  |  |  |
| 44 | Salario bajo en relación al trabajo que desempeño |  |  |  |  |  |
| 45 | El hecho de que ser un buen profesional no implique necesariamente promoción |  |  |  |  |  |
| 46 | Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión |  |  |  |  |  |
| 47 | Falta de oportunidades para solicitar traslados deseados |  |  |  |  |  |
| 48 | La constatación de que no me gusta la enseñanza |  |  |  |  |  |
| 49 | Falta de apoyo en situaciones de especial dificultad |  |  |  |  |  |
| 50 | Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios |  |  |  |  |  |
| 51 | ¿Estás estresado o estresada actualmente? |  |  |  |  |  |

¿Hay otras situaciones o causas que consideras que te pueden causar estrés?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Los 50 primeros ítems que la componen se han agrupado en función de los resultados obtenidos del análisis en siete factores que 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 y las mejoras que se podrían obtener desde el punto de vista profesional. El ítem 51 corresponde a la valoración personal que cada profesor o profesora haga de su situación actual. En consecuencia tendrá una valoración individual que reflejará la situación general del centro en cuanto al aspecto encuestado. A continuación se pregunta por otras situaciones o causas que a cada cual le pueden producir estrés.

Los ítems correspondientes a cada factor son los siguientes:

Supervisión por parte de la estructura jerárquica: 15, 20, 26, 27, 28, 29 30, 41, 42, 43 (10 = 50 puntos máximo).

Carencias para el desarrollo del trabajo: 6, 35, 36, 38, 40 (5= 25 puntos).

Cooperación (participación, comunicación…): 2, 4, 7, 11, 13, 14, 16, 18, 34 (9 = 45 puntos).

Alumnado: 3, 10, 17, 24, 32, 33, 39, 48 (8 = 40 puntos).

Adaptación al cambio: 23, 23, 46, 50 (4 = 20 puntos).

Valoración del trabajo por los demás: 8, 9, 19, 21, 22 (5 = 25 puntos).

Mejoras profesionales: 1, 5, 12, 24, 31, 37, 44, 49, 47 (9 = 45 puntos).