



¿¿¿ **¡ TODOS** **podemos con el estrés!**

José Luis Rey Avila Nungaray

Resumen

En este artículo se aborda el tema del estrés laboral en los docentes, el cual se presenta por la saturación del trabajo administrativo. Por tal razón, se comparte a grandes rasgos algunos puntos que se tomaron en cuenta en un taller titulado TODOS podemos con el estrés, esto con la finalidad de brindar una oportunidad para hacer frente a esta situación.

Palabras clave: Docentes, estrés, síndrome de *Burnout*.



Desde los inicios de la humanidad, la educación ha sido de gran importancia para la sociedad, esta se define según Colom *et al* (2011), como un proceso conformado por acciones encaminadas a lograr un fin relacionado con el perfeccionamiento humano (ideal) que engloba la parte individual y social del individuo independientemente del contexto y momento histórico. En este sentido, para lograr este y los otros fines de la educación que son propuestos por diversos autores, la escuela, los docentes y directivos desempeñan un papel fundamental.

La escuela puede ser vista como un espacio en el que convergen distintas culturas, estas a la vez dan una identidad al centro escolar y según de Madina (2008), son determinantes de una forma negativa o positiva dependiendo la perspectiva desde la que se esté dirigiendo la escuela. La autora y otros autores enmarcan la importancia de la relación entre los miembros de la comunidad escolar, especialmente entre directivo y docentes para el adecuado funcionamiento de la institución. Sin embargo, este funcionamiento se ve afectado por cuestiones que impactan en la relación que tienen los docentes con el directivo, una de las principales tiene que ver con la saturación de trabajo administrativo, la cual, a pesar de que constantemente por parte de las autoridades educativas, se menciona que se busca reducir esto y que han marcado días en los calendarios escolares para una supuesta descarga administrativa, la verdad es que esta saturación de trabajo lejos de disminuir, aumenta.

Esta situación provoca en los docentes momentos de estrés que, en ocasiones, se prolongan por un tiempo considerable y que de no ser atendidos, lleva a que estos puedan padecer estrés laboral y en un caso más extremo, de síndrome de Burnout, no obstante, lo anterior también depende según Goodson (2003), del estilo de vida docente y otras características más de este. Con relación a este síndrome de Burnout, la definición con mayor índice de aceptación es la propuesta por Maslach (1982), este lo define como una respuesta de estrés crónico formada por tres factores que son la despersonalización, la baja realización personal y el cansancio emocional.

Figura 1. Síndrome de Burnout.



Diversos autores que han investigado acerca del tema, han encontrado que este síndrome se presenta con mayor frecuencia en los trabajadores del área de la salud y la educación, específicamente en los docentes. Sufrir constantemente estrés aunque no se llegue al punto de considerarse síndrome de Burnout, es algo alarmante porque esto puede dar pauta a que se pueda sufrir de este último. Estar en estrés constantemente se traduce en una falta de motivación, cansancio extremo, problemas gastrointestinales, aislamiento (en ocasiones), actitud negativa y susceptibilidad, los cuales de acuerdo con Moriana y Herruzo (2004), forman parte de las consecuencias del síndrome de Burnout. Esta situación afecta a las personas en diferentes aspectos de su vida, especialmente en el área laboral.

Existe un abanico de oportunidades para poder hacer frente a esta situación que afecta a los docentes desde las propias posibilidades de estos y la institución. A pesar de que no son todos los docentes los que sufren este malestar, por algunos lapsos la mayoría sufre de estrés dentro del trabajo, por lo tanto, es importante que como institución se pongan en marcha acciones de apoyo mutuo, estas pueden incluirse como una actividad extra dentro de la escuela o incorporarse incluso dentro del Programa Escolar de Mejora Continua que tiene cada una de las instituciones de educación básica sin necesidad de generar un gasto extra o algo por el estilo, además de que son acciones que se pueden realizar dentro de la cotidianeidad de los docentes en la institución y fuera de ella sin demandarles algo extra.

En este sentido, contemplando las estrategias de intervención que plantean Moriana y Herruzo (2004), la propuesta que se hace y que ya se ha desarrollado, para poder mejorar esta situación de estrés es la realización de un taller que se titula "TODOS podemos con el estrés", el cual se lleva a cabo una vez por quincena y tiene una duración de tres meses (Seis sesiones). Después de la última sesión se valoran los resultados obtenidos hasta el momento y se analiza la viabilidad de seguirlo trabajando, ahora una vez por mes. Acompañado de esto, se ponen en marcha dentro de la institución algunas acciones relacionadas con la teoría de las relaciones humanas desarrollada por Mayo.

Esta teoría plantea que a las personas las motiva la necesidad de reconocimiento, de aprobación social y de ser partícipes de las actividades que desarrolla el grupo, se encamina al uso de recompensas sociales y simbólicas que motiven y logren un cambio de ánimo en el trabajador (de Madina, 2008). Con base en lo planteado en esta teoría, algunas de las acciones que se llevan a cabo en la institución a la par del taller TODOS podemos con el estrés son:

- Reconocer que todos los compañeros son importantes en la institución.
- Valorar el trabajo de los demás con comentarios positivos.
- Compartir a los compañeros frases motivadoras en un espacio designado para ello.
- Incluir a todos los compañeros en las acciones que se llevan a cabo para que se sientan partícipes de lo que se hace en la institución.

Asimismo, se da la apertura para que cada uno de los docentes pueda proponer otras acciones que contribuyan a la motivación y el reconocimiento social de los miembros del colectivo escolar. Cabe resaltar que en cada sesión colectiva la experiencia que se va teniendo con las actividades trabajadas de manera individual se va compartiendo con los compañeros docentes.

Lo que se pretende con la propuesta está pensado para que los docentes no sientan que al participar en esta se generará una carga extra de trabajo, se busca que estos se sientan motivados a realizar cada una de las actividades al sentir que tienen un espacio dentro de su trabajo para poder compartir con sus semejantes su sentir y trabajar en ello con el apoyo de estos. Asimismo, la experiencia de ser partícipe del trabajo con este taller de TODOS podemos con el estrés ha traído resultados favorables en la institución y ha reforzado las relaciones entre docentes y directivo.

Es fundamental hacer un análisis de los aspectos que configuran cada una de las variables que influyen en la generación de estrés para lograr implementar acciones que ayuden a su tratamiento y prevención con el objetivo de que no se convierta en síndrome de Burnout. Es necesario que como escuela se apoyen mutuamente los compañeros y en colegiado busquen las formas que permitan disminuir el estrés que se genera por la saturación de trabajo porque esto influye en el clima laboral que se tiene, al verse este último afectado las consecuencias las terminan sufriendo docentes, directivo, personal de apoyo, padres de familia, alumnos y otras personas que se encuentren inmersos en la escuela, en otras palabras, toda la comunidad escolar.

Llevar a cabo talleres tomando en cuenta los puntos que se comparte en este artículo teniendo presente en todo momento que el docente es una persona que siente, tiene sentimientos y demás como cualquier otra, permite afrontar la problemática que se presenta y mejorar a la larga de una manera significativa, la situación de estrés que los afecta.





Referencias

- Colom, A., Domínguez, E., y Sarramona, J. (2011). Nociones básicas sobre educación. En J. Deval, y P. Lomelí, *Formación básica para profesionales de la educación* (págs. 11-44). Ariel.
- de Madina, M. G. (2008). Cultura y clima en las organizaciones educativas, factor determinante en la eficacia del personal docente. *Quaderns digitals: Revista de Nuevas Tecnologías y Sociedad*, (52), 2-47.
- Goodson, I. F. (2003). Hacia un desarrollo de las historias personales y profesionales de los docentes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 8 (19), 733-758.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. Prentice-Hall.
- Moriana, J. A. y Herruzo, J. (2004). Estrés y *burnout* en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4 (3), 597-621. <https://helvia.uco.es/handle/10396/20924>

Ficha del autor

José Luis Rey Avila Nungaray:
jose.nungaray@jaliscoedu.mx

Docente en la Secretaría de Educación del Estado de Jalisco. Licenciado en Educación Primaria por el Centro Rural de Educación Superior Estipac, Maestro en Educación por la Universidad Tecnológica de México y estudiante de la Maestría en Ciencias de la Educación del Instituto Superior de Investigación y Docencia para el Magisterio.

Figura 2. Personas motivadas mediante la necesidad de reconocimiento.