



NTP 574: Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación

Stress dans le personnel enseignant: méthodologie d'évaluation

Stress in teachers: assessment methodology

Vigencia	Actualizada por NTP	Observaciones	
Válida			
ANÁLISIS			
Criterios legales		Criterios técnicos	
Derogados:	Vigentes:	Desfasados:	Operativos: SI

Redactora:

Silvia Nogareda Cuixart
Lda. en Medicina y Cirugía

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Introducción

El estrés es, hoy en día, uno de los problemas a los que se está prestando una atención creciente. Ello es debido fundamentalmente al conocimiento de la magnitud e importancia de sus consecuencias, aunque es función también del progresivo conocimiento de este problema, de cómo evaluarlo, gestionarlo y prevenirlo. También ha ayudado a despertar este interés la constatación de que en el trabajo de algunos colectivos es el estrés, tal vez, el problema que más atenta contra su salud, frente a otros factores de riesgo de origen material o ambiental. Uno de los primeros pasos para afrontar este tipo de problemas desde una organización de trabajo lo constituye la identificación y evaluación de los factores que permitan hacer un diagnóstico de la situación, así como de las alteraciones y disfunciones que se producen tanto sobre los trabajadores como sobre el funcionamiento de la organización.

Dado que el estrés puede darse en cualquier ámbito laboral y que los estresores pueden ser de distinta naturaleza y tener unas particularidades distintas según el colectivo de trabajadores, el tipo de tarea y el entorno en que concurran, se considera que para su evaluación es más indicado la utilización de instrumentos específicos. Desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se ha confeccionado un cuestionario para identificar y valorar los posibles factores desencadenantes del estrés en personal docente.

Objetivos

El primer objetivo de esta metodología es poder identificar y valorar qué situaciones son las más estresantes para un grupo concreto (para cada centro, para cada colectivo según la responsabilidad desempeñada, etc.) y poder establecer comparaciones entre grupos.

El segundo objetivo de la misma lo constituye la posible asociación de distintas fuentes de estrés con otros parámetros. Por ejemplo, un determinado estresor puede estar más ligado a la situación laboral del docente (funcionario, contratado,...) que a que el centro sea público o privado. Otros estresores pueden estar más ligados a la idiosincrasia o a la gestión de un centro determinado que al tipo de responsabilidad que desempeña el docente (jefe de estudio, tutor,...). Esto permitirá conocer en qué ámbito es necesaria la actuación para controlar ese estresor, así como el tipo de medidas que se deberán adoptar.

El tercer objetivo lo constituye la posibilidad de identificar los estilos de afrontamiento de problemas predominantes y el estado general de salud de los docentes, así como la relación de estos aspectos con las fuentes de estrés.

Metodología

El método que se presenta para ser aplicado al colectivo de la enseñanza consta de dos partes claramente diferenciadas; una, va enfocada a detectar de manera objetiva las alteraciones fisiológicas que se producen ante una situación de estrés; otra en la que se realiza una evaluación subjetiva de los interesados así como la variabilidad individual a la hora de enfrentarse con una situación estresante.

En este método se aplican algunas técnicas genéricas, es decir, aplicables a otros colectivos, mientras que para la identificación de las fuentes de estrés, se ha desarrollado una técnica específica para este colectivo. (Ver tabla 1)

TABLA 1
Técnicas que se propone incluir en el método para la valoración del estrés en profesores

VARIABLE		TÉCNICA
FACTORES ESTRESORES		ESCALA DE FUENTES DE ESTRÉS
ESTILOS DE AFRONTAMIENTO		CUESTIONARIO DE FORMAS DE AFRONTAMIENTO
CONSECUENCIAS	PARÁMETROS FISIOLÓGICOS	CATECOLAMINAS
	SINTOMATOLOGÍA PERCIBIDA	TEST DE SALUD TOTAL

Evaluación de los parámetros fisiológicos

Cuando la persona recibe estímulos estresores se produce una reacción fisiológica, que es la respuesta del organismo ante dichos estímulos. Dicha respuesta supone la activación del eje hipófisosuprarrenal y del sistema nervioso vegetativo. Ambos sistemas producen la liberación de hormonas que son las responsables de los cambios que se producen en el organismo.

Ante una situación de amenaza para su equilibrio, el organismo emite una respuesta con el fin de intentar adaptarse. Selye define este fenómeno como el conjunto de reacciones fisiológicas desencadenadas por cualquier exigencia ejercida sobre el organismo, por la incidencia de cualquier agente nocivo llamado estresor. Se puede definir, pues, como la respuesta física y específica del organismo ante cualquier demanda o agresión que puede ser tanto física como psicológica.

Los parámetros fisiológicos a tener en cuenta son las catecolaminas (adrenalina y noradrenalina), que son liberadas por la activación del sistema nervioso vegetativo, y que son indicadores precoces de las consecuencias del estrés. La noradrenalina se ve incrementada principalmente en estados de estrés físico, de agresividad y en situaciones de alto riesgo; es un indicador bioquímico de la capacidad adaptativa del individuo.

La adrenalina aumenta en situaciones de estrés psíquico y de ansiedad y es el indicador bioquímico de la actividad emocional.

La liberación de catecolaminas es fluctuante e intermitente dependiendo de algunas variables como son los ritmos biológicos, el tabaco, el sexo, etc. Para neutralizar estas variables, los estudios actuales sugieren que el individuo sea su propio control.

Se deben tomar muestras de orina en un período de descanso y en otro de máxima carga de trabajo (por ejemplo, en el caso del personal docente se tomarán las muestras en lunes y viernes y en los meses de junio/julio, es decir, al finalizar el curso, y septiembre, al inicio del curso). Así mismo, a fin de discriminar las variaciones que sufren estos parámetros debidos al estrés de los que se producen debido a los ritmos circadianos, se recomienda tomar una muestra por la mañana y otra al final del día; estas muestras han de servir de autocontrol. Para la cuantificación de las catecolaminas urinarias se propone utilizar la técnica analítica de cromatografía líquida de alta resolución con detección electroquímica.

Evaluación subjetiva

Las hipótesis subyacentes al estudio que ha servido como base a esta metodología parten de la existencia de una serie de variables que concurren en la generación del estrés. De todas ellas se han seleccionado aquellas que son significativas y "operativas" (aquellas sobre las que eventualmente se podría intervenir de cara a paliar un problema de estrés). Según esta idea, el esquema planteado es el siguiente: ante la existencia de unas demandas de la realidad laboral estresantes (estresores), el individuo intenta adaptarse a la situación poniendo en práctica una serie de comportamientos (estilos de afrontamiento). Dependiendo de la frecuencia, magnitud, intensidad, prolongación en el tiempo de estos estresores y/o del fracaso del individuo a la hora de hacerles frente y adaptarse a la realidad se producirá la aparición de problemas psicosomáticos asociados al estrés (en distinta magnitud). Así, se ha llevado a cabo la búsqueda de información para determinar el grado de los trastornos psicosomáticos asociados al estrés, de los estilos de afrontamiento de los individuos y de los estresores con los que se las tienen que ver los individuos. El estudio de las variables que propone este método se realiza a partir de la opinión subjetiva de los trabajadores sobre determinados aspectos de su trabajo, sobre su comportamiento, pensamientos y sobre su estado de salud.

Con el fin de obtener la información para llevar al cabo este estudio, se utilizan varios cuestionarios y escalas estandarizadas. La elección de una metodología subjetiva tiene sus ventajas y su justificación. Por medio de una técnica subjetiva tenemos la opinión del trabajador, que es quien sufre este tipo de problema psicosocial. Por otra parte, se considera que ésta es la forma más adecuada para la evaluación de los estresores laborales ya que parece ser que en la generación del estrés es más relevante cómo percibe el individuo distintas exigencias o demandas de la realidad laboral que la valoración de una serie de situaciones objetivas previamente catalogadas como estresantes.

La elección de estas técnicas se ha llevado a cabo por una serie de razones que las hacen idóneas para un tipo de estudio de estas características. Estas razones son las siguientes:

- Pueden ser aplicadas a un gran número de individuos.
- Supone un coste de tiempo reducido tanto para los sujetos como para el examinador.
- La naturaleza impersonal de estas pruebas, el vocabulario estandarizado, el mismo orden de las preguntas, y una presentación e instrucciones normalizadas, ofrecen una gran garantía de uniformidad en las mediciones.
- Los encuestados pueden tener una mayor confianza en el anonimato y sentirse más libres para expresar sus opiniones, que de otro modo temería ser reprobadas.
- Pone a la persona encuestada en una actitud poco obligada para la respuesta inmediata.

Los instrumentos que se propone utilizar para la evaluación subjetiva son los siguientes: la escala de fuentes de estrés en profesores, el test de salud total y el cuestionario de formas de afrontamiento.

Escala de fuentes de estrés en profesores (E.F.E.P.)

Para el análisis de los estresores, existen algunos instrumentos de carácter general, es decir, sondean fuentes de estrés para un trabajador de cualquier actividad. Sin embargo, ya que cada actividad tiene sus propios problemas específicos, resulta conveniente diseñar instrumentos que se adapten, cuanto más específicamente mejor, a cada tipo de actividad o profesión. Esto permite a la hora de la evaluación, facilitar la adaptación del instrumento a la realidad que se intenta evaluar y, a la hora de extraer conclusiones, detallar los problemas concretos que son fuente de estrés en un colectivo profesional determinado. Por esos motivos, el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo ha diseñado este instrumento para detectar las fuentes de estrés en el colectivo de la enseñanza.

Esta escala de fuentes de estrés en profesores, consta 56 ítems relativos a aspectos que pueden constituir fuentes de estrés en el individuo (Ver figura 2). Mediante esta prueba se intenta obtener información acerca de qué aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo son fuentes de estrés en profesores y en qué medida lo son. Esta prueba no valora el grado ni la frecuencia en que se dan estas situaciones (pues parece que son situaciones que se suelen dar en el trabajo en mayor o menor medida), es decir, no intenta valorar una situación "objetiva" sino que tiene en cuenta la importancia subjetiva de ciertos aspectos, que se pueden dar en el trabajo, como fuentes de estrés.

Figura 2
Ítems de la escala "fuentes de estrés en profesores"

¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión o de preocupación PARA USTED, las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?

1. Agresiones verbales por parte de los alumnos.

2.	Mal ambiente en el grupo de profesores.	30.	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.
3.	Mantener la disciplina en la impartición de la clase.	31.	La excesiva supervisión de mi trabajo.
4.	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.	32.	Malas relaciones con superiores jerárquicos.
5.	Enseñar a personas que no valoran la educación.	33.	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.
6.	Falta de Información acerca de lo que debo hacer.	34.	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.
7.	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.	35.	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.
8.	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.	36.	Presenciar las agresiones entre los alumnos.
9.	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.	37.	Esquemas de trabajo muy poco definidos.
10.	Agresiones físicas de los alumnos.	38.	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.
11.	Rivalidad entre grupos de profesores.	39.	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.
12.	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.	40.	Desconsideraciones por parte de los alumnos.
13.	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.	41.	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.
14.	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.	42.	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.
15.	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).	43.	Indefinición de mis responsabilidades.
16.	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).	44.	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.
17.	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.	45.	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.
18.	Enfrentamientos en clase con los alumnos.	46.	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.
19.	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.	47.	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.
20.	Asistir a tutorías con los padres.	48.	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.
21.	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.	49.	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.
22.	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres.	50.	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.
23.	La evaluación a los profesores.	51.	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.
24.	Falta de oportunidades para la promoción.	52.	Falta de oportunidades para solicitar traslados.
25.	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.	53.	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.
26.	Impartir más clases que otros compañeros.	54.	La constatación de que no me gusta la enseñanza.
27.	Tener que sustituir a compañeros ausentes .	55.	La realización de cambios inadecuados.
28.	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.	56.	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.
29.	Falta de apoyo del equipo directivo.		

Esta escala comprende aspectos referentes a las relaciones de los profesores con alumnos, padres, compañeros, directivos, con el contenido y la organización de su trabajo. Los 56 ítems que la componen se han agrupado en función de los resultados obtenidos del análisis factorial 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.

Los ítems correspondientes a cada factor son los siguientes:

Supervisión: 15, 16, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47, 48.

Carencias: 6, 28, 38, 39, 41, 43, 45, 53.

Cooperación: 2, 4, 7, 11, 13, 14, 17, 19, 37.

Alumnado: 3, 10, 18, 26, 35, 36, 44, 54.

Adaptación: 25, 27, 51, 55, 56.

Valoración: 8, 9, 20, 22, 23.

Mejoras: 1, 5, 12, 24, 34, 40, 49, 50, 52.

En este cuestionario, presentado como una escala de tipo Likert, se ofrecen cinco opciones de respuesta a cada uno de los 56 ítems que lo componen, que son puntuados de la siguiente manera:

Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5).

Aunque es habitual que los análisis de los datos de escalas de tantos ítems se realice mediante un número más reducido de factores, en este caso, se cree conveniente que los datos sean analizados ítem por ítem y mediante una variable que constituye la suma de las puntuaciones de cada individuo a los 56 ítems, y que pudiera ser un indicador del nivel de estrés global de este profesor.

Test de Salud Total

El Test de Salud Total (TST), ha sido elegido como idóneo en esta metodología ya que:

- Se basa en la definición de la Salud en la OMS, es decir, en el concepto de la misma como ausencia de enfermedad y como equilibrio físico, mental y social.
- Ha sido creado para identificar alteraciones psicofisiológicas en los sujetos de estudio.
- Ha sido utilizado con anterioridad en población trabajadora para identificar alteraciones psicofisiológicas relacionadas con las condiciones psicosociales de trabajo.
- Los resultados de dicho test nos permiten conocer el estado general de salud de un grupo de sujetos.

El TST elaborado por T.S. Lagner intenta evaluar la problemática de índole psíquica de los sujetos, a partir de 22 ítems referidos a ciertos síntomas psíquicos y psicosomáticos. En el "Test de Salud Total", cada una de las 22 preguntas tiene dos o tres opciones de respuesta. En cualquier caso, cada pregunta tiene solamente una opción de respuesta que puntúa como "respuesta sintomática". El análisis de los datos obtenidos mediante esta prueba se han realizado a partir de dos variables; la variable "TST" que indica la puntuación de cada individuo en el test en función del número de respuestas "sintomáticas" obtenidas, y la variable "Categorías TST" que incluye al individuo en una de las tres categorías siguientes en función de la puntuación obtenida, es decir, de las respuestas "sintomáticas" obtenidas. En su corrección, se valora el número total de respuestas indicadoras de una posible alteración patológica y se obtiene la puntuación directa (PD) de cada sujeto en esta prueba. Se considera los siguientes valores:

- Sujetos con puntuación baja: PD menor o igual que 4.
- Sujetos con puntuación intermedia: PO entre 5 y 7.
- Sujetos con puntuación elevada: PO mayor o igual a 8.

Una puntuación elevada no indica necesariamente un desequilibrio o disfunción, indica que es probable que haya algún problema que debe ser estudiado en mayor profundidad.

- Sujetos con puntuación directa menor o igual a 4 (Categoría 1 ó categoría asintomática).
- Sujetos con puntuación directa entre 5 y 7 (Categoría 2 ó categoría intermedia).
- Sujetos con puntuación directa mayor o igual a 8 (Categoría 3 ó categoría sintomática).

Cuestionario de formas de afrontamiento

Este cuestionario ha sido elaborado por J. Rodríguez Marín, M.C. Terol, S. López-Roig y M.A. Pastor, con el objetivo de ser un instrumento útil para evaluar las formas de afrontar el estrés de la población en general. Consta de 38 ítems relativos a las diversas formas que pueden existir para afrontar un problema. Mediante esta prueba se intenta medir la manera en que los individuos acostumbran a afrontar las situaciones estresantes, es decir, qué tipos de pensamientos y conductas desarrollan los individuos en situaciones problemáticas. El objeto de este cuestionario es estudiar la variabilidad individual en cuanto a la forma de afrontar las situaciones como una de las claves necesarias para conocer el por qué ante unas mismas condiciones y situaciones algunos sujetos desarrollan estrés y otros no.

Con este cuestionario podemos obtener una información detallada sobre las formas de afrontamiento de los sujetos a partir de las 11 subescalas (o factores) que la componen y que son: pensamiento positivos, búsqueda de apoyo social, búsqueda de soluciones, contabilización de ventajas, religiosidad, culpación de otros, pensamiento desiderativo, represión emocional, autoculpación, resignación y escape. Así, podremos saber, si el sujeto tiene un estilo de afrontamiento activo o evitativo de los acontecimientos estresantes y en qué medida, es beneficioso o perjudicial para el individuo la adopción de unas u otras estrategias de afrontamiento. A continuación señalamos el significado de cada uno de los factores que contempla el cuestionario.

- Tipos de su afrontamiento activo. El afrontamiento activo consiste en conductas aproximativas al problema, tendentes a la resolución.
 - Pensamientos positivos (5 ítems): indica esfuerzos activos, fundamentalmente cognitivos, centrados en visualizar el problema de modo positivo.
 - Búsqueda de apoyo social (3 ítems): indica conductas consistentes en pedir apoyo instrumental, búsqueda de personas que solucionen el problema, etc.
 - Búsqueda de soluciones (5 ítems): hace referencia a conductas aproximativas al problema consistentes en la información, planificación y el planteamiento de posibilidades.
 - Contabilización de ventajas (2 ítems): expresa respuestas cognitivas del individuo, que se aproxima al problema, comparándolo con una hipotética situación peor, en su caso o en el de otras personas.
 - Religiosidad (2 ítems): indica conductas aproximativas al problema por medio de prácticas religiosas.
- Tipos de afrontamiento evitativo. El afrontamiento evitativo consiste en conductas que no enfrentan al problema, que muestran pasividad en cuanto a su resolución.
 - Culpación de otros (4 ítems): indica que el sujeto culpa a otras personas del problema y/o de sus consecuencias.
 - Pensamiento desiderativo (4 ítems): expresa deseos acerca de la no ocurrencia del problema y/o de sus consecuencias.
 - Represión emocional (4 ítems): refleja rechazo o evitación de la expresión de sentimientos y/o de pensamientos acerca del problema a otras personas.
 - Autoculpación (2 ítems): expresa que el sujeto se centra en su responsabilidad en el inicio u origen del problema.
 - Resignación (2 ítems): expresa aceptación-resignación ante el problema.
 - Escape (3 ítems): refleja situaciones de huida ante el problema.

En este cuestionario se ofrecen 5 opciones de respuesta para cada ítem que lo compone, que son puntuadas de la siguiente manera:

Nunca (1), Rara vez (2), Algunas veces (3), A menudo (4), Casi siempre (5).

Bibliografía

1. AGIUS, R.M et al
Survey of perceived stress and work demands of consultant doctors
Occupational and Environmental Medicine, 53, 217-224, 1996
2. DUNHAM, J.
Stress in teaching
London, Croom Helm, 1984
3. ELO, A. L.
Occupational stress questionnaire: user's instruction
Institute of Occupational Health, Helsinki, 1992
4. FIDALGO, M., PÉREZ, J.

- Test de salud Total de Langner-Amiel Nota Técnica de Prevención N° 421
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1996
5. NOGAREDA, S.
Fisiología del estrés N°- 355. Nota Técnica de Prevención N° 355
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1994
 6. RODRIGUEZ-MARÍN ET AL.
Evaluación del afrontamiento del estrés: propiedades psicométricas del cuestionario de formas de afrontamiento de acontecimientos estresantes
Revista de Psicología de la salud 4, (2), 1992