

## Estrès laboral en docents: una contribució a l'aclariment d'un panorama confús

Lucía Artazcoz, Imma Cortès, Emilia Molinero.  
Institut Municipal de Salut Pública de Barcelona

L'estrès, un fenomen cada vegada més present entre les preocupacions dels docents, dels sindicats, de les administracions, en els titulars dels diaris... però, què és l'estrès? Quines són les seves causes? Com prevenir-lo? La resposta a aquestes preguntes és massa sovint confusa, contradictòria, incorrecta o plena de tòpics erronis que s'han consolidat en l'imaginari col·lectiu de tant repetir-se. Amb aquest article volem contribuir a aclarir aquest panorama com a primer pas per a un abordatge de prevenció més efectiu.

### *Què és l'estrès?*

No hi ha una definició satisfactòria de l'estrès, però una forma operativa d'entendre'l és considerar-lo com un terme paraigua que defineix un procés en què factors de risc laboral de naturalesa psicosocial s'associen a un ampli ventall de trastorns de salut de caràcter biològic (les malalties cardiovasculars, primera causa de mortalitat als països desenvolupats, són els trastorns més analitzats en relació amb els factors de risc psicosocial del treball), psicològic (ansietat, depressió, insatisfacció laboral...), social (aïllament, problemes amb les amistats, amb la família...). A més a més, aquests factors de risc tenen efectes nocius també sobre l'empresa, bé directament en afectar la qualitat del treball i el rendiment, bé indirectament per l'augment de l'absentisme.

### *Quines diferències hi ha entre estrès, ansietat, depressió, burnout?*

Sovint es troben articles periodístics o declaracions d'"experts" sobre les diferències entre aquests termes. Ansietat, depressió, *burnout* poden ser manifestacions enquadrades dintre del terme estrès. És prou clar el que són l'ansietat i la depressió. Més confús és el significat de *burnout*, o síndrome d'estar cremat, que amb freqüència es fa sinònim d'insatisfacció laboral. El *burnout*, trastorn aplicable a les ocupacions que impliquen tracte amb el públic, sobretot a les de tenir cura d'altres persones, es defineix des del 1.977 com una síndrome caracteritzada per l'esgotament emocional (es buida la capacitat d'implicar-se emocionalment amb l'alumne), despersonalització (tracte deshumanitzat amb l'alumne) i manca de realització personal en el treball. Des del punt de vista de salut del professorat, aquesta síndrome no és diferent d'un quadre de depressió i insatisfacció. El que la caracteritza són les seves conseqüències sobre l'alumnat i l'impacte social que pot tenir el deteriorament de la qualitat educativa.

### *Quines són les causes de l'estrès laboral?*

Està molt estesa la idea que la causa de l'estrès laboral és l'excés de treball, però des de fa 20 anys sabem que hi ha més factors psicosocials de l'entorn laboral que hi estan relacionats. Dues perspectives complementàries, la que contempla l'entorn psicosocial del treball a través de les exigències psicològiques, el control sobre el treball i el suport de companys i superiors, i la que l'aborda des de l'equilibri entre l'esforç en el treball i les recompenses obtingudes, han demostrat una consistent evidència científica de la seva relació amb l'estat de salut.

En la docència, alguns dels factors de risc són comuns a qualsevol altra ocupació: excessives exigències (volum de treball, pressió de temps i interrupcions), manca d'autonomia o treball repetitiu, manca de suport dels companys o de l'equip directiu, manca de reconeixement,

canvis no desitjats, inestabilitat laboral, poc grau de predicció dels esdeveniments o manca de perspectives de promoció. Altres són específics de la tasca docent. Les exigències poden estar relacionades amb el fet d'haver d'impartir assignatures diferents de la pròpia especialitat. Però a més, ser docent implica treballar amb alumnes, de vegades amb diferents ritmes d'aprenentatge, sovint desmotivats o indiscolinats, i tractar amb les seves famílies.

### *L'estrès, un problema de personalitat?*

Al nostre país, les estratègies de prevenció han posat l'accent en les diferències entre els individus en el desenvolupament de trastorns de salut associats a l'estrès. Sense una anàlisi prèvia de la situació, s'ofereixen programes per augmentar l'autoestima o la tolerància a les frustracions o per aprendre a relaxar-se, mentre que les condicions de treball es mantenen idèntiques. En salut pública, aquests tipus d'intervencions centrades en l'individu, quan no van acompanyades d'actuacions sobre l'entorn, es qualifiquen com de "culpabilització de la víctima". Se sap que són poc eficients i que la seva efectivitat, de no canviar l'entorn, es redueix amb el temps.

Tot i que és la combinació de dos elements, estressors o factors de risc psicosocial de l'entorn i factors del mateix individu -percepció de l'entorn laboral i control de les reaccions davant seu-, el que explica l'estrès, és clar que hi ha condicions de treball que suposen un risc més alt de patir trastorns de salut. Per exemple, en un centre amb una alta inestabilitat laboral i relacions hostils entre companys, hi haurà més problemes de salut que en un altre on l'estabilitat laboral és la norma i les relacions entre companys són cordials. I això és així malgrat les diferències individuals en la percepció i en la reacció davant la inestabilitat laboral o l'hostilitat. Per tant, s'ha de modificar decididament l'ambient de treball. Les estratègies centrades en l'entorn són més efectives, perquè actuen sobre el risc en el seu origen, i més eficients, perquè els seus efectes positius s'estenen a tot el col·lectiu, i no pas a un sol individu.

### *Com prevenir l'estrès?*

No hi ha receptes ni fórmules màgiques. Per prevenir l'estrès s'ha de caracteritzar la situació, identificar els problemes i discutir possibles solucions. L'avaluació de riscos psicosocials és, doncs, el primer pas. En el col·lectiu docent, nombrós i amb un alt nivell d'estudis, el mètode d'elecció per a l'avaluació de riscos és l'enquesta, que hauria de dissenyar-se tenint en compte els marcs conceptuals que han mostrat evidència de relació amb trastorns de salut -model exigències-control-suport, esforç-recompensa i treball emocional-, adaptats a les característiques específiques del treball d'ensenyament. Aquestes enquestes poden incloure algunes qüestions sobre l'estat de salut, el que permetrà conèixer la magnitud i la distribució dels problemes de salut més freqüents en el col·lectiu: lumbàlgies, problemes de salut mental i disfonies. Aquesta aproximació a l'estat de salut es podria completar amb l'anàlisi de dades secundàries, com les baixes per malaltia i altres dades administratives.

Pel que fa a les intervencions preventives, s'ha de tenir en compte que cada centre és diferent i també ho poden ser les solucions per als seus problemes. Ha de ser el centre mateix, a través del seu professorat i de l'equip directiu, el que determini les activitats per eliminar o reduir els factors del treball que hagin estat identificats com a factors de risc. Per tal que el programa de prevenció tingui èxit s'ha de crear un grup de treball format per personal del mateix centre que el dinamitzi. Els seus membres han de rebre formació per portar a terme el programa i han de disposar d'hores per dedicar-hi el temps necessari al llarg del curs escolar.

En salut laboral moltes vegades hi ha una actitud passiva associada a un sentiment lamentablement generalitzat que ja que les coses no canviaran no val la pena fer-hi res. Aquesta paràlisi va acompanyada, paradoxalment, d'una sensació creixent que la salut del docent és cada vegada més precària. Millorar les condicions de treball és possible, però és necessari trencar amb aquestes actituds. Analitzem la situació, identifiquem els problemes, cerquem les solucions amb tota la imaginació possible i muguem-nos per canviar la situació actual. Podem, de ben segur, fer-hi molt perquè d'aquí a uns anys ens trobem millor.