



PERE VIRGILI

RAZONES PARA EL BIENESTAR DOCENTE

El autor argumenta que existen más razones para el bienestar que para el malestar entre los docentes y propone algunas pautas para mejorar el primero. La principal, generar emociones y sentimientos positivos para incrementar la propia satisfacción como personas y como profesionales. Todo ello redundará en la mejora del clima de clase y un mayor progreso en la marcha del aprendizaje del alumnado.

Si hacemos una revisión de las referencias que aparecen en las investigaciones y publicaciones de psicología sobre aspectos negativos y positivos en este ámbito, apreciaremos que los primeros al menos triplican a los segundos; depresión, ansiedad, estrés y neurosis aparecen en mayor medida que felicidad, empatía o amistad. Esta misma afirmación podríamos hacerla con referencia a la proporción de investigaciones y publicaciones sobre el malestar docente y sobre el bienestar docente. Analicemos, por ejemplo, las entradas en

Internet y comprobaremos que para el malestar docente ascienden aproximadamente a 12.000, mientras que las referidas al bienestar sólo alcanzan las 4.000. Es como si a los seres humanos nos gustase más fijarnos en lo que nos falta que en lo que tenemos, y esto, podríamos hacerlo extensivo también a nosotros, a los docentes. Es frecuente encontrar actitudes de desazón, sentimientos de desánimo en nuestros centros educativos, es frecuente encontrar razones para el malestar docente; en cambio, muchas veces, parece que

CARLOS HUÉ

Psicólogo y profesor en el Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza.

no es fácil encontrar razones para el bienestar docente. Sin embargo, en este artículo, vamos a ver que las razones para el bienestar de los docentes son más numerosas que para el malestar.

Razones para el malestar

El malestar docente existe y es conocido como el *burnout* del profesorado (Esteve, 1994). Pero no hay que olvidar que el malestar docente es un fenómeno prácticamente común en todos los países desarrollados y consecuencia del desarrollo económico (Flueguel y Montoliu, 2005). En este sentido el Estudio del Defensor del Pueblo de 2007 señala que casi el 50% del alumnado ha observado alguna vez agresiones dirigidas al profesorado (Defensor del Pueblo, 2007).

Los datos

Si nos atenemos a los últimos estudios aparecidos en nuestro país, encontramos sentimientos de malestar en el profesorado: así se detecta, por ejemplo en el estudio realizado por el Instituto de Evaluación y Asesoramiento Educativo (IDEA), de la Fundación Santa María, elaborado por Álvaro Marchesi y Tamara Díaz con el título *Las emociones y los valores del profesorado* (Marchesi y Díaz, 2007). Las opiniones negativas recogidas en este informe podrían resumirse en las siguientes. El 71% (un 67,8% en Primaria y el 80% en Secundaria) piensa que la situación en la docencia ha empeorado en los últimos años. El 58% de los encuestados piensa que la principal dificultad son los problemas de disciplina en clase. Además, por otro lado, un 57,1% de los encuestados habla de la falta de esfuerzo de los alumnos. Y, en relación con lo que más les ofende, un 52% habla de la falta de respeto y un 34% de su fracaso en motivar al alumnado. Pero, quizá lo más significativo de esta encuesta es la queja de los docentes acerca de la falta de valoración social, 80,6%, y la falta de consideración por parte de la Administración, 67%. A pesar de todo ello, sólo un 53,1% desearía volver a tiempos anteriores.

Las razones

Las razones para el malestar docente tienen tres orígenes distintos. Los cambios sociales y culturales, como el aumento de la inmigración, la incorporación de la mujer al mundo laboral, el desarrollo y ge-

neralización de los canales de información, y el poder de la imagen sobre la palabra (Bazarra, 2004). A éstos podemos añadir la transformación de la familia patriarcal y rural en una familia mononuclear y urbana que provoca fenómenos como los denominados "niños llavero". Los cambios educativos, con la generalización de la Educación Secundaria a todos los jóvenes hasta los 16 años o las continuas nuevas Leyes de educación. Pero, por encima de todo, están las nuevas exigencias sociales sobre los docentes, como la hiperresponsabilidad en la educación de niños y jóvenes, la modificación del apoyo social o el exceso de trabajo (Flueguel y Montoliu, 2005).

José María Esteve, de la Universidad de Málaga señala las consecuencias de este malestar: desconcierto, insatisfacción, peticiones de traslado, deseos de abandono, absentismo laboral, agotamiento, estrés, autoculpabilización, neurosis reactivas, depresiones, ansiedad, etc. (Esteve, 1994).

Razones para el bienestar

Hemos analizado las razones para el malestar docente, sus causas, sus consecuencias y la percepción que al respecto muestra el profesorado. Pero si son muchas las razones para el malestar, veremos, hay muchas más razones para el bienestar docente.

Los datos

En el estudio del Instituto IDEA, de 2007, antes reflejado, encontramos que entre los docentes prevalecen los sentimientos positivos sobre los negativos. De esta forma, los encuestados indican sentimientos de optimismo en un 43,1% y de equilibrio en un 40,8%, frente a los sentimientos de pesimismo, con un 9%, y de tristeza, con un 1%, lo que nos habla de bienestar docente. Entre las emociones más comunes se encuentran la esperanza con un 45,2%, la pasión con un 37% y el afecto con un 12,6%, frente al 3,3% de la frustración y el 1,9% del cansancio. La mayor parte del profesorado afirma haber elegido la profesión por vocación (39,6%), por satisfacción (me gusta enseñar 37,5%) o por estudios (un trabajo acorde con mi formación, 14,2%) frente a quienes la escogen porque dicen no haber tenido otras oportunidades (6,6%).

La mayoría de los encuestados señala,

también, estar satisfecho con sus condiciones laborales (56,5%) frente a quienes indican que no lo están (32%) y casi todos señalan que se encuentran satisfechos de ser profesores (93,2%). Además, un 74% indica que es profesor porque le gusta la enseñanza, frente al 11,7% que dice hacerlo "para ganarme la vida". Pero la cuestión definitiva que nos habla del bienestar docente es que el 78% de los encuestados (84% en Primaria y 70,8% en Secundaria) opina que no dejaría de ser profesor, si encontrara otro trabajo similar, frente al 9,9% que dice que sí lo haría.

Las razones

Se apuntan, a continuación, algunas de las muchas razones que podemos encontrar día a día para incrementar nuestro bienestar ya que la docencia es una profesión que:

- Es muy valorada por la sociedad.
- Es creativa (proyectos de innovación, por ejemplo).
- Permite disponer de independencia: libertad de cátedra.
- Permite disfrutar de bastantes vacaciones y disponer de tiempo libre que, además, coincide con el de los hijos.
- No implica graves riesgos físicos.
- Ofrece posibilidades de formación: años sabáticos, planes formativos...
- Se lleva a cabo "entre iguales" y, por ello, es fácil hacer buenos compañeros y amigos.
- Está bien definida y no como muchas otras (terapeuta ocupacional o psicólogo).
- Está bastante bien remunerada, al menos, al principio de la carrera.
- Implica proximidad a los destinatarios de la misma, y su afecto, por lo menos en los primeros niveles educativos.
- Está representada por fuerzas sindicales, como se aprecia en los efectos sociales de las huelgas masivas.
- Otorga poder al docente a través de las notas.
- Se ejerce desde la autoridad que otorga el conocimiento que se enseña.
- Supone contacto con la juventud.
- Implica especialización en un área de la ciencia o la cultura, además de en la enseñanza.

Las estadísticas demuestran que nuestros hijos reciben una educación más ordenada, más orientada y con mejores resultados académicos.

El problema estriba en nuestra propia percepción más que en la existencia de factores de malestar reales. En los últimos

- ▶ **Bain, Ken (2006):** *Lo que hacen los mejores profesores universitarios*. Valencia: PUV.
- ▶ **Bazarra, L., Casanova, O y García Ugarte, J. (2004):** *Ser profesor y dirigir profesores en tiempos de cambio*. Madrid: Nancea.
- ▶ **Bisquerra, Rafael (2000):** *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: Praxis.
- ▶ **Bisquerra, Rafael (2008):** *Educación para la ciudadanía y convivencia. El enfoque de la educación emocional*. Madrid: Wolters Kluwer.
- ▶ **Court, Frank, Mc (2006):** *El profesor*. Madrid: Maeva
- ▶ **Defensor del Pueblo (2007):** *Violencia escolar: el maltrato entre iguales en la educación secundaria obligatoria 1999-2006*. Madrid.
- ▶ **Esteve, José María (1994):** *El malestar docente*. Barcelona: Paidós.
- ▶ **Fueguel, Cora y Montoliu, M.ª Rosa (2005):** *El malestar docente. Propuestas creativas para reducir el estrés del profesorado*. Barcelona: Octaedro.
- ▶ **Holmes, Elizabeth (2005):** *Teacher Well-Being: Looking After Yourself and Your Career in the Classroom*. New York: Routledge Falmer.
- ▶ **Hué, Carlos (2007):** *Pensamiento emocional. Un método para el desarrollo de la autoestima y el liderazgo*. Zaragoza: Mira Editores.
- ▶ **Hué, Carlos (2008):** *Bienestar docente y pensamiento emocional*. Madrid: Wolters Kluwer.
- ▶ **Marchesi, Álvaro (2007):** *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza.
- ▶ **Marchesi, Álvaro y Díaz, Tamara (2007):** *Las emociones y los valores del profesorado*. Madrid: Fundación Santamaría.
- ▶ **Marqués, Ramiro (2008):** *Profesores/as muy motivado/as. Un liderazgo positivo promueve el bienestar docente*. Madrid: Narcea.
- ▶ **Milnes, Eilidh (2008):** *Love your life – Survive the System: A Teacher's Happiness Curriculum*. Evesham: Word4word.
- ▶ **Page, Randy, M. and Page, Tana S. (2007):** *Promoting health and emotional well-being in your classroom*. Sudbury: Jones and Bartlett Publishers, Inc.
- ▶ **Pagès de, M. Eugènia y Reñé, Alba. (2008):** *Cómo ser docente y no morir en el intento*. Barcelona: Graó.
- ▶ **Pennac, Daniel (2008):** *Mal de escuela*. Barcelona: Mondadori.
- ▶ **Ribes, Ramona y otros (2008):** Estudio sobre indicadores de bienestar docente en profesorado de Secundaria. *Cultura y Educación* Vol. 20. Nº 3 pp. 347-356.

años parece que se ha generado un sentimiento de pudor, respecto de la profesión, que impide sentir orgullo profesional.

Cómo incrementar nuestro bienestar

Son muy pocas las publicaciones dedicadas al estudio del bienestar docente. En inglés encontramos la obra de Elizabeth Holmes, que indica como medios para desarrollar el bienestar docente, la proactividad, el control del mal estrés, el desarrollo del buen estrés y la mejora en la capacidad de comunicación (Holmes, 2005). *Page and Page* nos proporcionan un conjunto de recursos de Internet y de ideas para mejorar nuestra actividad en el aula, y, en consecuencia, para mejorar nuestro bienestar docente. En su libro, estos autores desarrollan estrategias para mejorar la salud física y psíquica de nuestros alumnos, pero también, a través de la inteligencia emocional, nos presentan la necesidad de desarrollar el conocimiento y el control de nuestras propias emociones, nuestra autoestima, la proactividad, nuestra resiliencia, la empatía, la mejora en la capacidad de comunicación, etc. (Page y Page, 2007). Eilidh Milnes, por su parte, focaliza sobre la importancia del autocontrol y de mantener

una posición personal ante el propio sistema (Milnes, 2008). No obstante, con respecto al bienestar docente del profesorado de Secundaria merece la pena destacar el libro, *El profesor*, de Franck Mc Court en el que cuenta su experiencia personal (Mc Court, 2007). En él se recogen como claves del bienestar docente, la cercanía, la empatía, la afabilidad y hasta el halago hacia los alumnos. Y, en relación con el profesorado universitario merece la pena destacar la obra de Ken Bain sobre *Lo que hacen los mejores profesores universitarios* (Bain, 2006). En este libro el autor recoge como claves del bienestar docente la confianza, la implicación y el acuerdo entre profesores y estudiantes.

En nuestro país, la primera difusión masiva del término bienestar docente se debe al libro de Álvaro Marchesi, *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Este libro trata de la importancia de que los docentes aprendamos a manejar de forma adecuada nuestras emociones y sentimientos, para incrementar nuestro bienestar (Marchesi, 2007).

Es importante el trabajo que desde la educación emocional en el desarrollo del bienestar y el desarrollo de las competencias docentes viene realizando el pro-

fesor Bisquerra de la Universidad de Barcelona (Bisquerra, 2000). En su último libro recoge la posibilidad de mejorar el clima de convivencia a través de la inteligencia emocional, como base del bienestar de los docentes (Bisquerra, 2008). Miembros de su equipo de investigación GROU, Eugenia de Pagès y Alba Reñé nos proponen mejorar nuestra regulación emocional a través de técnicas de concentración y relajación en el aula como medio para mejorar nuestro bienestar docente (Pagès de y Reñé, 2008).

Recientemente, ha aparecido el Estudio de Ribes y otros, sobre indicadores de bienestar docente en profesorado de Secundaria, publicado en la revista C&E, *Cultura y Educación*. En este estudio se determina que los profesores que se sienten satisfechos con su capacidad para controlar las emociones, el aprendizaje, el trato, la motivación y la atención a la diversidad del alumnado son los que generan un menor nivel de estrés, y por ende, un mayor nivel de bienestar (Ribes y otros, 2008). Por su parte, Marqués señala como claves del bienestar de los docentes: el liderazgo educativo, el manejo del clima del aula y el compromiso de los profesores, ya que mejoran los resultados del aprendizaje de los alumnos e inciden positivamente en la satisfacción

personal y profesional de los docentes (Marqués, 2008).

Bienestar docente y pensamiento emocional

Además, en el libro *Bienestar docente y pensamiento emocional* editado por Wolters Kluwer (Hué, 2008) encontramos una aportación bien estructurada para el incremento del bienestar docente. Se trata de un método de autoayuda para el desarrollo personal de los docentes que se basa en el pensamiento emocional (Hué, 2007). Se presenta como un *ejercilibro*, que puede ser utilizado de forma individual, o como un proyecto formativo para un grupo de docentes, ya que incluye un conjunto de ejercicios para el desarrollo de cada una de las siete competencias que en él se describen. Se aconseja que cada una de ellas sea abordada a lo largo de siete meses, un mes por competencia. Las cuatro primeras competencias se refieren al desarrollo de las habilidades personales de los docentes, mientras que las tres restantes, van orientadas a implementar las competencias interpersonales, tanto con el alumnado, como con otros docentes, así como con otras personas de la

comunidad educativa.

La primera competencia, el autoconocimiento, es la puerta al pensamiento emocional y propone conocernos mejor, conocer nuestros miedos como personas y como docentes, conocer nuestras habilidades personales y desarrollarlas. Para ello, propone el uso de un diario, el manejo adecuado del lenguaje interior y un cambio en nuestros estilos atribucionales. La valoración personal es la segunda competencia. Los ejercicios descritos en ella pretenden mejorar nuestra autoestima. Los docentes, a través de la valoración de todas las cosas excelentes que como personas poseemos, y por medio del optimismo y la alegría, seremos capaces de valorar nuestra profesión y a nosotros mismos. La tercera competencia es el autocontrol. La ansiedad, el miedo, el estrés, la tristeza, la angustia y la depresión son estados naturales pero que pueden ser superados. Para ello se proponen ejercicios de control físico, como la respiración o la relajación, y desarrollar actividades y ejercicios de control mental para incrementar nuestra *resiliencia*. La motivación docente es la última competencia referida a nosotros mismos. Nuestro bienestar, el bienestar docente se alcanza también teniendo proyectos motivadores, personales o colectivos, que

seamos capaces de llevar a cabo. Por esta razón, se presentan ejercicios para la gestión adecuada del tiempo, para la mejora de la planificación y para el incremento de la perseverancia.

Las competencias relativas a los demás se inician con la capacidad de conocer al otro. En esta parte se desarrolla la inteligencia social, la comunicación verbal y no verbal, la mejora en el análisis social y el incremento de la capacidad para la atención a la diversidad. Valorar al otro es la sexta competencia del método. Ejercicios para incrementar la afabilidad, la confianza, la tolerancia, la sociabilidad y la comprensión nos van a permitir mejorar nuestras relaciones tanto con los alumnos como con nuestros compañeros. También se aborda el compañerismo, la amistad, e incluso el amor. Por último, la séptima competencia se refiere al incremento del liderazgo docente. No significa esto que todos tengamos que ser directores o directoras, sino que a través de los ejercicios propuestos consigamos incrementar nuestra influencia sobre el alumnado y, ¿por qué no? sobre otros compañeros o compañeras. A tal fin se destinan ejercicios para el manejo de grupos y otros relativos tanto al liderazgo afectivo como al liderazgo pedagógico.