



Técnicas y métodos para controlar el estrés docente

María Barreda Monforte
mariabarreda_@hotmail.com
Azahara Catalán González
azaharacatalan@hotmail.com

I. Resumen

880



En esta sociedad cambiante el maestro sufre una pérdida de reconocimiento social junto con un cambio en el rol del papel docente. La docencia en una sociedad compleja, plural y dinámica como es la nuestra es cada vez más difícil y problemática.

Además de esto, la fatiga mental, la complejidad de la tarea, las expectativas que genera, el equilibrio, las cualidades personales que requiere y las situaciones de impotencia que se viven, sitúan a la profesión docente entre las 10 profesiones más estresantes según *“El Instituto de Ciencias y Tecnología de la Universidad de Manchester (1996)”*. Y no sólo eso, sino que datos sobre las bajas por estrés laboral docente obtenidos en la Comunidad Valenciana desde el curso 1982 hasta el curso 1999, reflejan que cada vez aumenta el número de bajas docentes debido al estrés. Por ello, dado que el estrés no influye únicamente en el docente sino que también repercute en su labor, en el rendimiento de su alumnado y en el clima del centro, creemos que es necesario ofrecer a los docentes la formación necesaria para provocar un cambio en su forma de afrontar las situaciones estresantes.

Para conocer cómo afecta el estrés en los docentes, se realizó un análisis a una muestra de 23 docentes de un colegio público del Grao de Castellón. A éstos se le administró un cuestionario compuesto por 30 ítems, los cuales recogían información sobre el estrés y su formación. Una vez analizados los resultados obtenidos en dicho cuestionario, se observa la necesidad de tratar este tema en los contextos escolares ya que repercute en todos los niveles del docente (personal, profesional...) y del alumnado. A raíz de los resultados se diseña un programa formativo cuyo objetivo sea trabajar y tratar este tema con los docentes para que adquieran el apoyo emocional, las habilidades y las capacidades necesarias para enfrentarse a las situaciones estresantes.

Palabras clave: estrés docente, escuela, formación, programa y prevención.

II. Introducción

En los últimos años se han realizado diversas reformas educativas (LOGSE, LOCE, LOE) que conllevan cambios de estructura, currículum, criterios de evaluación, cambio en las características del alumnado... A todo ello se suma que, en el momento actual, los docentes están sometidos a grandes presiones en su trabajo por múltiples causas, y estas tensiones les afectan negativamente tanto en su vida laboral como personal, convirtiéndose en una de las causas más frecuentes de las bajas profesionales por enfermedad.



El estrés excesivo y la amenaza en el entorno escolar pueden ser las principales causantes de un bajo rendimiento profesional ya que el estrés debilita nuestras capacidades sociales, emocionales, cognitivas... Un docente estresado tendrá dificultades para transmitir sus conocimientos eficazmente, es decir, su salud psicológica y laboral afectará directamente a la calidad de sus enseñanzas. Además, los docentes a parte de las dificultades y conflictos normales de cualquier persona, se enfrentan a un número elevado de alumnos, a la desmotivación, el desinterés y los conflictos y problemas de conducta. Su sensación de estrés se puede ver aumentada por la investigación, la innovación y la exigencia de calidad que actualmente se demanda. Por tanto, se hace necesario comprobar si los docentes presentan síntomas de estrés para posteriormente enseñarles técnicas con las que aprendan a manejarlo y regularlo.

Para ello, deberemos tener claro que es el estrés. El concepto de estrés implica al menos cuatro factores: presencia de una situación o acontecimiento identificable, dicho acontecimiento es capaz de alterar el equilibrio fisiológico y psicológico del organismo. Este equilibrio se refleja en un estado de activación marcado por una serie de consecuencias para la persona de tipo neurofisiológico, cognitivo y emocional y estos cambios, a su vez, perturban la adaptación de las personas (Trianes, 2002).

Según Kyriacou y Sutcliffe (1978), el estrés del profesor se define como “aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, tales como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo y que van acompañadas de cambios fisiológicos y bioquímicos”.

Después de analizar estas definiciones entendemos que el estrés laboral docente puede estar generado por:

- Una respuesta ante las presiones o tensiones a las que se ve sometido el profesional.
- Un estímulo que alerta de situaciones indeseadas.
- Un desequilibrio entre las exigencias del puesto de trabajo y las capacidades individuales.

Respecto a los agentes estresores, éstos han sido estudiados por numerosos autores entre los que destacan los estudios de Jenkins y Calhoun (1991) quienes afirman que la sobrecarga laboral, las insuficientes satisfacciones en el trabajo, los conflictos interpersonales, las expectativas irreales y los sentimientos de inadecuación son las principales causas que provocan el estrés docente. Pero no podemos generalizar las causas del estrés docente puesto que los orígenes de éste no siempre son los mismos sino que son muy variados ya que tienden a cambiar de unos contextos a otros.



Por todo ello, ya que el docente es un modelo que proyecta sobre sus alumnos, no sólo sus conocimientos sino también su propia forma de ser, su filosofía de la vida, sus valores y actitudes y sus estados de ánimo hemos decidido investigar sobre las repercusiones que el estrés tiene en la vida laboral y personal de los docentes y sobre la importancia de las acciones preventivas. Éstas pueden evitar la generación de estrés entre el profesorado. Este hecho contribuye a la mejora de la situación laboral de los profesionales y reduce así el número de incapacidades temporales que sufren los docentes motivadas por esta circunstancia ya que el problema se encuentra en la falta de respuestas eficaces por parte de la administración para minimizar y prevenir este fenómeno.

III. Objetivos

Generales

El objetivo de esta investigación es comprobar si los docentes a los cuales se les administra el cuestionario presentan síntomas de estrés o tienen la necesidad de ser asesorados sobre ello y a partir de sus intereses y necesidades crear un programa formativo.

Específicos

- Fomentar la formación docente.
- Fomentar el autoconocimiento de los docentes.
- Prevenir el estrés docente.
- Partir de las necesidades del centro.
- Fomentar la autoconfianza docente.
- Crear un clima agradable en el centro.
- Mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad educativa.

IV. Material y método

Para investigar sobre este tema hemos realizado un cuasi experimento a través de una encuesta transversal para recoger información utilizando un cuestionario compuesto por unos ítems de identificación iniciales y por ítems cerrados. En Los ítems cerrados hemos utilizado una escala de categorías basada en la escala tipo Likert (con 5 posibles opciones) que pretende medir la actitud de los docentes hacia el estrés laboral y la importancia de formarse en su control y manejo. La muestra a la que se le administró fue de 23 docentes de un colegio público del Grao de Castelló.

El tipo de muestreo de nuestra investigación es no probabilístico ya que la muestra no es aleatoria y por tanto, los resultados no son generalizables. Además, se trata de un muestreo no probabilístico fortuito o accidental

ya que el cuestionario fue contestado por los docentes del centro que quisieron hacerlo de forma voluntaria.

883

A continuación, mostramos el cuestionario administrado a los docentes del centro utilizado para detectar los índices de estrés laboral que presentan. Esta compuesto por 30 ítems y como ya hemos mencionado antes utiliza una escala de categorías basada en la escala tipo Likert donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 muy de acuerdo.



Tabla 1. Instrumento utilizado en la investigación. Cuestionario

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. A menudo, me siento bloqueado cuando realizo mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Creo que el salario que percibo es bajo en relación al esfuerzo que realizo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Considero que la imagen pública de la profesión docente es negativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. La relación con las familias es conflictiva. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Los padres <u>no</u> se implican en la educación de sus hijos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. En ocasiones, siento que mis alumnos no me respetan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. A veces creo que es imposible producir cambios positivos en la actitud de mis alumnos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. La sociedad me somete a grandes presiones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Considero que la administración <u>no</u> nos dota de servicios y apoyo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. La relación con mis compañeros es insatisfactoria. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Las ideas innovadoras <u>no</u> son apoyadas desde la administración. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. En general, <u>no</u> estoy satisfecho con los resultados de mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Mi opinión <u>no</u> suele ser escuchada por el equipo directivo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. <u>No</u> se me informa de las cosas importantes que ocurren en el centro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Si tuviera que decidir de nuevo, <u>no</u> volvería a ser profesor/a. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Los continuos cambios y reformas educativas me crean situación de ansiedad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Me provoca angustia pensar en cómo la actual situación económica repercute sobre la educación. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. El trabajo que realizo fuera de la escuela es una carga. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Mi profesión está afectando negativamente a mis relaciones fuera del trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Mis compañeros/as y yo <u>no</u> tenemos tiempo para reunirnos e intercambiar opiniones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. A veces no tengo suficientemente claro cuáles son mis funciones en mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Siento intranquilidad acerca de mi futuro profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Son comunes las tareas aburridas o monótonas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. En ocasiones, mi trabajo se realiza en condiciones de presión de tiempo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Siento que mi trabajo <u>no</u> me reporta satisfacción personal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Considero innecesario recibir formación sobre cómo controlar mi estrés. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. <u>No</u> dispongo de los recursos necesarios para controlar situaciones adversas en el aula. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. El centro <u>no</u> se preocupa por el estrés de los miembros de la comunidad educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. <u>No</u> me preocupo por formarme en el control de las situaciones que me provocan estrés. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Me siento indefenso y perdido ante situaciones estresantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



Los participantes de la investigación son los 23 docentes que ejercen su docencia en uno de los colegios públicos del Grao de Castellón. De los 23 docentes participantes, 13 imparten clases de educación Primaria, 6 de educación Infantil y 4 son especialistas. El 21,7% de estas personas son hombres y el 78,3% mujeres. En lo que se refiere a datos por edades un 38,1% de los docentes del centro tiene entre 24 y 35 años, un 33,3 % entre 35 y 50 años y un 28,6% tiene más de 50 años, por lo que podemos decir que en general, el centro cuenta con una mayoría de jóvenes docentes. Un 52,2% de los 23 docentes tienen hijos y un 47,8% de ellos no tiene. En cuanto al nivel de enseñanza que imparten un 62% da clases en Primaria, un 19% en Infantil y otro 19 % son especialistas. Además un 52% de los docentes lleva entre uno y diez años ejerciendo la docencia, un 22% entre once y veinte años y un 26% lleva más de veinte años trabajando como docente. Por último, un 23,8% de ellos son interinos en el centro y un 76,2% son definitivos en el centro, en lo que se refiere a su situación laboral actual.

Además, cabe decir que este proyecto de investigación cuenta con beneficiarios indirectos, que son los 270 alumnos escolarizados en el centro; 71 son alumnos de educación Infantil (2º ciclo) y 199 de educación Primaria. Éstos son beneficiarios indirectos ya que los profesores/as les transmitirán su necesidad de formarse en el control del estrés a través de diferentes actividades, juegos, actitudes, ejemplos y modelos de las técnicas y métodos aprendidos

Por otro lado, también son beneficiarias indirectas las familias y el resto de la comunidad educativa ya que el hecho de que los docentes aprendan a controlar y minimizar su estrés tendrá repercusiones positivas en las relaciones que éstos establecen con las familias y con el resto de la comunidad educativa.

De esta manera, se conseguirá una mejora del clima del centro, puesto que los integrantes del colegio son todas las personas que directa o indirectamente guardan relación con él. Por tanto, la actitud positiva que los docentes adquirirán beneficiará a todos los miembros del entorno docente.

El procedimiento que llevamos a cabo en la investigación fue el siguiente. En primer lugar, localizamos un centro del Grao de Castellón que sintió curiosidad por nuestra actitud investigadora e innovadora y nos permitió realizar un proyecto de investigación partiendo de las necesidades de su centro. Como hemos mencionado anteriormente, decidimos enfocar nuestra investigación sobre el estrés docente. Por tanto, durante unas semanas construimos un cuestionario compuesto por 30 ítems, los cuales, nos ofrecían información sobre síntomas de estrés y la necesidad de formación en el control de éste. Realizado el cuestionario, lo llevamos al colegio para que los docentes que quisieran participar en la investigación los respondieran con la mayor sinceridad posible. Al cabo

de 2 o 3 semanas recogimos dichos cuestionarios ya rellenos por los docentes, por lo que ya teníamos una muestra de 23 docentes para comenzar a llevar a cabo nuestra investigación. El paso siguiente fue analizar las características de cada uno de los cuestionarios, de este análisis obtuvimos los resultados que se mencionan en el siguiente apartado.

El tiempo transcurrido para llevar a cabo toda la investigación fue de aproximadamente 6 meses, incluyendo tanto la detección de las necesidades del centro a través del cuestionario como la realización de un proyecto de formación docente para dar respuesta a esas necesidades.

V. Resultados

Los resultados obtenidos después de analizar cada uno de los cuestionarios, los obtuvimos sumando la puntuación de los 30 ítems y teniendo en cuenta que la máxima puntuación que se podía alcanzar era de 150. Por tanto, una puntuación igual o superior a 75 muestra a un docente con síntomas de estrés, mientras que, una puntuación inferior a 75 muestra a un docente sin estos síntomas.

Tras este análisis hemos detectado que a nivel general se obtienen los datos que muestra la siguiente figura:

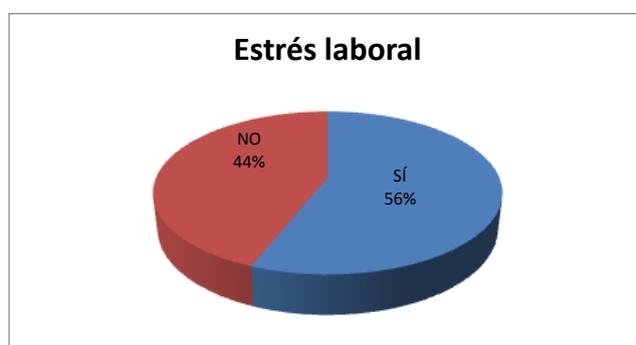


Figura 1. Porcentajes docentes que sufren estrés laboral

Esta figura muestra que el 56% de los docentes presentan síntomas de estrés, mientras que el 44% restante no presenta dichos síntomas. Por lo tanto, podemos interpretar estos resultados como que sí que existen algunos síntomas de estrés pero no son unas puntuaciones muy altas, por lo que no podemos considerar que el centro tenga grandes problemas debido a este tema. Pero sí que hemos detectado que la gran mayoría de los docentes tienen inquietudes por formarse en el tratamiento del estrés

y les preocupa cómo afrontarlo y cómo éste repercute en el rendimiento de su alumnado.

Por ello, aprovecharemos esos datos para partir de ahí a la hora de realizar nuestra investigación. Las figuras siguientes muestran los resultados de 3 ítems concretos del cuestionario realizado. Nos hemos centrado para realizar nuestro proyecto en los datos que muestran las siguientes figuras ya que son de vital importancia porque nos dan información sobre la necesidad que existe en el centro: la formación docente para afrontar y prevenir situaciones de estrés.

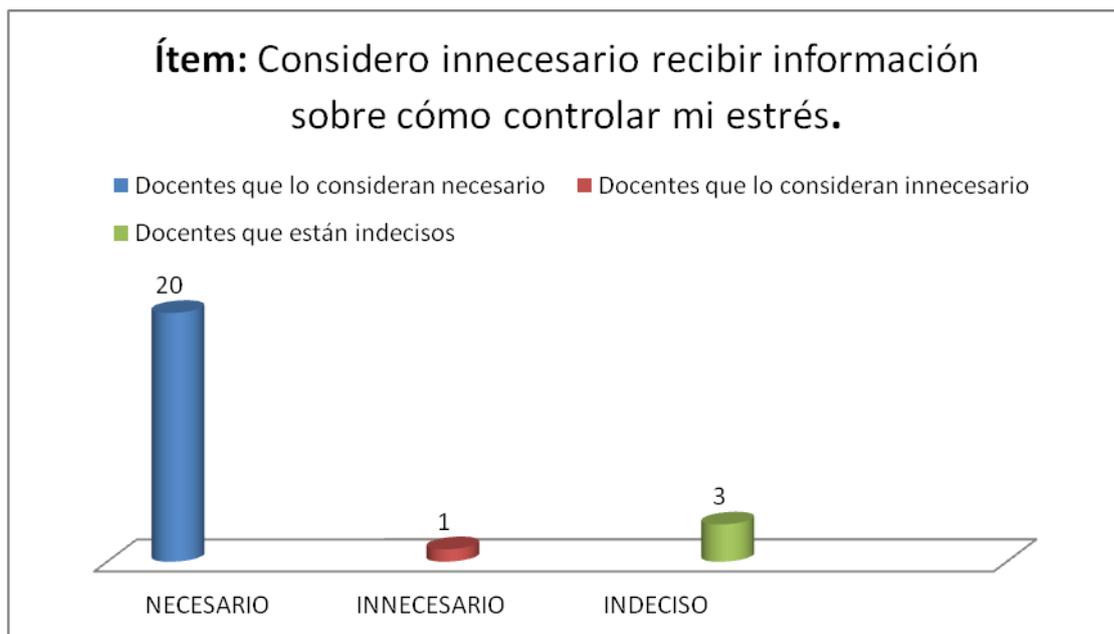


Figura 2. Necesidad de recibir información sobre cómo los docentes pueden controlar su estrés

Esta figura nos muestra que de los 23 docentes que han realizado el cuestionario, 20 creen necesario recibir información sobre cómo controlar su propio estrés, 3 están indecisos y sólo uno responde que cree que es innecesario recibir información. Por tanto, estos resultados nos muestran que la mayoría de los docentes creen que es necesario formarse en este tema por lo que de ahí surge la necesidad de diseñar un programa formativo para los docentes.

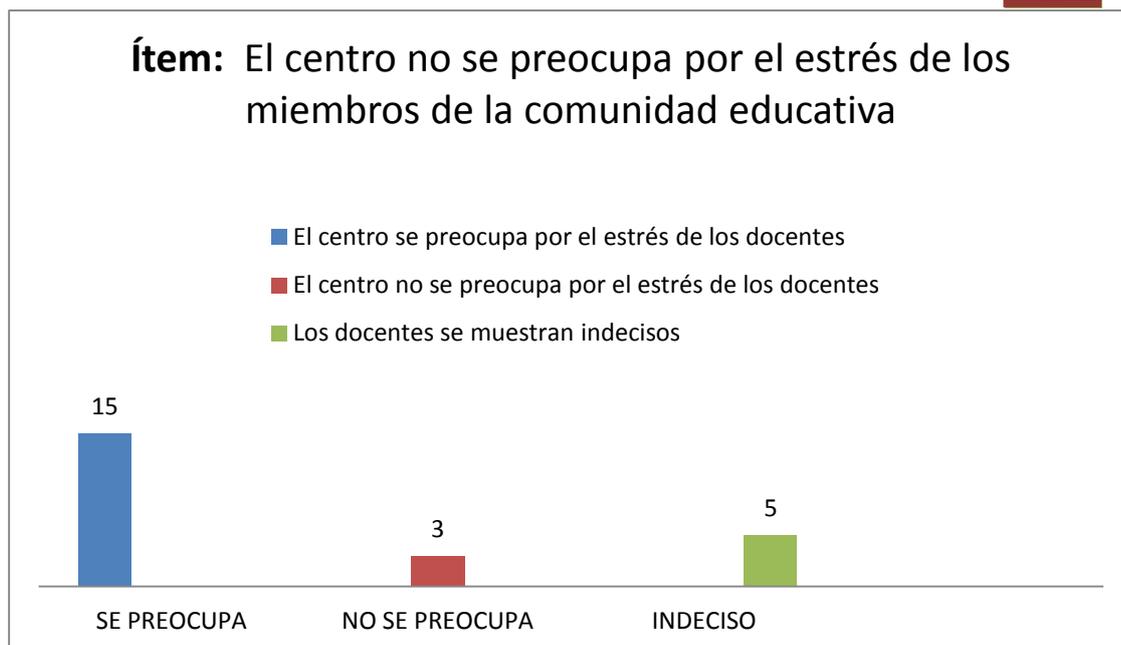


Figura 3. Preocupación por parte del centro del estrés que sufren los docentes

Esta figura nos muestra que 15 de los 23 docentes opina que el centro en el que trabajan se preocupa por el estrés de los miembros de la comunidad educativa, 3 de ellos opinan que no se preocupan y 5 se muestran indecisos al contestar este ítem.

Estos datos nos muestran que el colegio se preocupa por la formación de sus docentes en todos sus aspectos y concretamente en el tema en que se desarrollará nuestro proyecto.

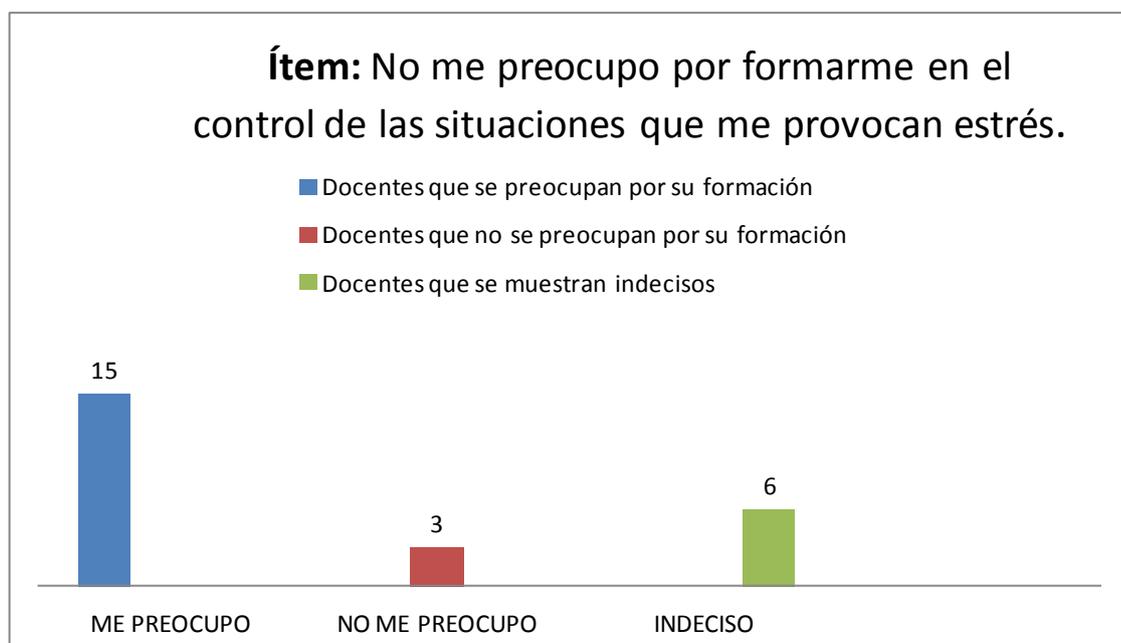


Figura 4. Preocupación del docente por formarse en el control de las situaciones estresantes

Esta figura nos muestra que de los 23 docentes, 15 se preocupan por su formación en el control de las situaciones de estrés, 6 se muestran indecisos al responder el ítem y 3 no se preocupan por su formación. Estos resultados nos muestran que la mayoría de los docentes se preocupan por su continua formación, en concreto en el control del estrés.

Por lo tanto, tras el análisis de los resultados obtenidos partimos de que es necesario tratar este tema en los contextos escolares ya que repercute en el rendimiento laboral de los docentes, en su estado psicológico, personal y emocional, en las relaciones con sus compañeros y alumnos, en el rendimiento académico de sus alumnos y en el clima del centro.

Por ello, para dar respuesta a las necesidades detectadas en el centro consideramos importante crear un programa formativo cuyo objetivo sea prevenir el estrés docente mejorando así la práctica educativa. Adquiriendo y llevando a la práctica las habilidades vinculadas a la gestión y manejo del estrés, necesarias para minimizar los efectos de éste y mejorar la calidad de la educación.

Más concretamente, nuestro proyecto de innovación partirá de ofrecer a los docentes información, técnicas y recursos para saber cómo controlar y afrontar su propio estrés y cómo transmitir y trabajar estos conocimientos con sus alumnos en el aula. Ya que tal y cómo se observa en las últimas figuras, los docentes creen que es necesario recibir información y formarse para saber afrontar las situaciones de estrés que se les presenten.

VI. Discusión y conclusiones

Como hemos mencionado anteriormente, los resultados obtenidos no muestran datos significativos de síntomas de estrés en los docentes, pero sí que se obtienen datos significativos en cuanto a la formación en éste.

Por tanto, partiendo de las necesidades del centro obtenidas a través del cuestionario y de la demanda de los docentes, nuestro proyecto de investigación se centrará en el diseño de un programa formativo donde trabajar con los docentes el control y enfrentamiento del estrés.

En éste pretendemos transmitirles la importancia que tiene trabajar el control del estrés y mostrarles las graves repercusiones que éste tiene sobre su vida laboral, personal y social así cómo sobre las personas que están a su alrededor, compañeros, alumnos, familiares, amigos....

El proyecto se compondrá de 9 sesiones con actividades específicas de control de estrés. Pretende conseguir la modificación de algunos aspectos de los componentes de la institución escolar en su conjunto. Por tanto,

incluiremos en éste, procedimientos que lleven a la utilización de materiales curriculares e instrumentos didácticos como soportes para el desarrollo de los contenidos: libros, películas, textos, diapositivas, programas informáticos...

En la siguiente tabla se muestran las diferentes sesiones que se llevarán a cabo junto con los objetivos y contenidos de cada una de ellas.

Tabla2. Sesiones específicas del proyecto

| SESIONES | OBJETIVOS | CONTENIDOS |
|--|---|---|
| 1) Introducción a la finalidad del proyecto. | <ul style="list-style-type: none"> - Conocer la finalidad del proyecto. - Aprender los conceptos básicos sobre el estrés. | <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario inicial. - Concepto de estrés. - Causas del estrés. - Consecuencias del estrés. |
| 2) Potenciación de la autoestima a través de técnicas de autocontrol. | <ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el nivel de autoestima. - Potenciar una imagen positiva de sí mismos. | <ul style="list-style-type: none"> - Concepto de autoestima. - Análisis de textos sobre la autoestima. - Ejercicios y consejos para mejorar su autoestima. |
| 3) Técnicas de meditación y relajación. Control de la respiración. | <ul style="list-style-type: none"> - Adquirir técnicas y habilidades para mejorar su relajación muscular. - Aprender a utilizar dichas técnicas en la vida cotidiana. | <ul style="list-style-type: none"> - Beneficios de la relajación. - Posturas básicas del yoga. - Ejercicios de relajación a través de cuentos y actividades. |
| 4) Importancia de la comunicación en el centro educativo. 10 formas de combatir el estrés. | <ul style="list-style-type: none"> - Conocer los beneficios de la comunicación. - Aprender estrategias de comunicación. | <ul style="list-style-type: none"> - Beneficios de la comunicación. - Concepto de comunicación. - Ejercicios sobre habilidades para la comunicación. - Consejos para combatir el estrés. |
| 5) Risoterapia. | <ul style="list-style-type: none"> - Liberar los mecanismos bloqueados del saludable hábito de reír. - Fomentar la comunicación y confianza. | <ul style="list-style-type: none"> - Concepto de risoterapia. - Beneficios de la risoterapia. - Actividades prácticas de risoterapia. |
| 6) ¿Cómo planificar nuestro tiempo libre para evitar el estrés? Repercusiones de éste. | <ul style="list-style-type: none"> - Aprender a planificar el tiempo libre para reducir el estrés. - Conocer las repercusiones que éste tiene en las diferentes facetas de la vida. | <ul style="list-style-type: none"> - Reflexión sobre la planificación del tiempo libre. - Puesta en práctica de la técnica de Cesareo Amescua (1999). - Estrategias para planificar el tiempo libre. |
| 7) Técnicas de relajación en el aula. | <ul style="list-style-type: none"> - Aprender diferentes técnicas para aplicar después en el aula. - Conocer los beneficios de la relajación en el aula. - Reflexionar sobre los beneficios de la relajación en el alumnado. | <ul style="list-style-type: none"> - Beneficios de la relajación en el aula. - Actividades de relajación a través de cuentos y ejercicios sencillos y de fácil comprensión. |

| | | |
|--|---|--|
| 8) Técnicas de control para el alumnado. | <ul style="list-style-type: none"> - Aprender diferentes técnicas de control para aplicar con el alumnado. - Aprender a controlar la ansiedad y estrés del alumnado a través de distintas técnicas. | <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento teórico de dos de las técnicas más utilizadas: Técnica del Control de la ira de Hugues (1988) y Técnica de la tortuga de Schneider y Robin (1990). - Puesta en práctica de la técnica de control de la ira de Hugues (1988). |
| 9) Reflexionamos juntos. | <ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar sobre todos los conocimientos adquiridos a lo largo del programa. | <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario final - Consenso en los aprendizajes. - Reflexión individual. - Influencia de los aprendizajes en la vida cotidiana. - Reflexión colectiva. |

890



Pretendemos con todo ello, realizar innovaciones que afecten a los valores, concepciones, creencias, normas y sentimientos tanto de los docentes como del resto de la comunidad. Por ello nuestra innovación afectará directamente al propio comportamiento individual del docente, en el ámbito de su propia clase, pero también pretendemos que sus efectos se extiendan a sus propios alumnos, implicando al conjunto de la comunidad educativa.

VII. Bibliografía

BENÍTEZ GRANDE-CABALLERO, L. J. (2011): *El mejoramiento del alumnado y del grupo a través de la relajación en el aula*, Visión Libros, Madrid.

CAVA, M. J y G. MUSITU, (2000): *La potenciación de la autoestima en la escuela*, Paidós, Barcelona.

GÓMEZ PÉREZ, L. y J. CARRASCOSA OLTRA, (2000): *Prevención del estrés profesional docente*, Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia, Servicio de formación del profesorado, Valencia.

LAZARUS, R. S. y S. FOLKMAN, (1986): *Estrés y procesos cognitivos*, Martínez Roca, Barcelona.

MORENO GUIMÉNEZ, B. y otros (eds.) (2006): *La evaluación del estrés y el burnout del profesorado CBP-R*, Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

PAGÈS BERGÈS, E. y A. REÑÉ TEULÉ (2008): *Cómo ser docente y no morir en el intento: técnicas de concentración y relajación en el aula*, Graó, Barcelona.

SALAZAR CHAVARRÍA, L. (2009): *Pautas activas y técnicas de relajación para aplicar dentro del aula*, IX Congreso Nacional de Ciencias, Costa Rica.

TRALLERO, C. (2006): *Tratamiento del Estrés Docente y prevención del Burnout con Musicoterapia Autorrealizadora*, Publicaciones de la Universidad de Barcelona, Universidad de Barcelona.

TRAVERS, C. J. (1997): *El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente*, Paidós, Barcelona.

891



