

INCIDENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE OCHO
DOCENTES DE EDUCACIÓN ESPECIAL EN SERVICIO, PERTENECIENTES A LA
ESCUELA LÍDER PRESBITERO PEDRO MARÍA BADILLA BOLAÑOS Y LA
ESCUELA FINCA GUARARÍ DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE HEREDIA.

Trabajo final de graduación presentado en la
División de Educación Básica
Centro de Investigación y Docencia en Educación
Universidad Nacional

Para optar al grado de
Licenciatura en Educación Especial con énfasis en Integración

Pamela Baudrit Fernández
Roxana Jiménez Espinoza

Febrero, 2015

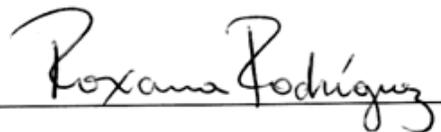
INCIDENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE OCHO
DOCENTES DE EDUCACIÓN ESPECIAL EN SERVICIO, PERTENECIENTES A LA
ESCUELA LÍDER PRESBITERO PEDRO MARÍA BADILLA BOLAÑOS Y LA
ESCUELA FINCA GUARARÍ DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE HEREDIA.

Pamela Baudrit Fernández

Roxana Jiménez Espinoza

APROBADO POR:

TUTORA



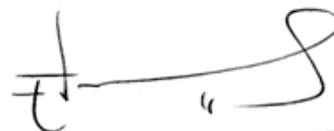
M.A. Roxana Rodríguez Araya

LECTORA



M.Ed. Ana Herrera Castro

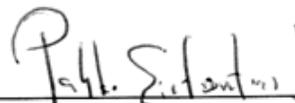
LECTORA



M.Ed. Erika Vásquez Salazar

DIRECTOR

DIVISIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA



Dr. Pablo Sisfontes Guilarte

REPRESENTANTE DEL DECANATO



M.Sc. Sandra Ovarés Barquero

Agradecimientos

Quisiera dar gracias a Dios, por darme la fuerza, la sabiduría y el entendimiento. Por regalarme el don de la vida y soplar nuevos horizontes en mí. Él es mi motor, mi inspiración y mi razón de ser, sin sus caminos no sería nada.

A mi familia, por brindarme el apoyo y levantar mi cabeza al caer. Los amo con todo mi corazón y siempre estaré para ustedes, a pesar de las dificultades.

A mi madre, especialmente, porque me instruyó y logró hacer de mí una persona diferente.

A mi compañera de viaje, Roxana. Juntas emprendimos este largo camino y al fin logramos lo que con tanto esfuerzo anhelamos. Esto es producto de lo que somos profesionalmente y del amor que personalmente tenemos hacia esta profesión.

A mi tutora, por guiarnos y brindarnos horas de dedicación. ¡Gracias profe, fuiste una luz incondicional en el camino!

Pamela Baudrit Fernández

Agradecimientos

En este largo proceso lleno de sueños y esperanzas, debo agradecerle a Dios por guiarnos en todo momento, por ser ese pilar importante en nuestras vidas, que nos permitió continuar pese a las dificultades que se nos presentaron, Él fue nuestro apoyo en las horas de angustia y sobre todo nuestro regocijo en los momentos felices, quien nos brindó la sabiduría necesaria para culminar con éxito esta meta.

Quiero agradecer a mi familia por creer en mí, por brindarme el apoyo que requería y siempre confiar en mi capacidad para salir adelante. Los amo con todo mi corazón, gracias a todo lo que me han enseñando soy la profesional que siempre quise ser. Mami, usted más que nadie sabe que le agradezco por formar a la persona que soy, por sus regaños y muestras de amor, por enseñarme que en esta vida sólo quien se esfuerza sale adelante. A mi papá, que siempre me ha enseñando a ser responsable y ser perseverante en todo lo que se emprenda. A mis hermanos, que cada día los amo más y me llenan de amor, quienes me apoyan y me ayudan a ser una mejor persona.

A mi novio, usted que ha sido un apoyo incondicional en todo este proceso, quiero agradecer todos los momentos en los que me motivó y estuvo a mi lado, escuchándome y riendo conmigo, su amor me hace cada día más fuerte, gracias por ser ese sostén en los momentos difíciles y llenar mi vida de razones para ser feliz.

A mis lectoras, Ana y Érika, gracias a su conocimiento y sus aportes logramos que este proceso se enriqueciera cada día más y por tanto concluimos de forma exitosa esta etapa.

A mi tutora, no hay palabras que describan lo agradecida que estoy con usted, más que una tutora, una amiga, un apoyo constante y firme, quiero agradecer de todo corazón el

esfuerzo plasmado en nosotras, usted fue una guía incondicional, sin usted no habiéramos logrado tanto éxito, siempre será un honor haber trabajado con una profesional tan destacada y sobre todo tan carismática.

Por último, quiero agradecer a mi compañera en esta aventura, a mi amiga, a mi hermana, Pame me faltan palabras para expresarle lo mucho que agradezco su esfuerzo y entereza en este camino, gracias por infinitas por todo, siempre fuimos y seremos el dúo dinámico, Dios me la puso en el camino y hoy somos lo que soñamos un día. Con lágrimas en los ojos, recuerdo cada uno de los momentos que tuvimos que vivir para llegar hasta la cima, no pude tener mejor compañera de viaje. ¡Eres la mejor!

Roxana Jiménez Espinoza

Baudrit P. y Jiménez R. INCIDENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE OCHO DOCENTES DE EDUCACIÓN ESPECIAL EN SERVICIO, PERTENECIENTES A LA ESCUELA LÍDER PRESBITERO PEDRO MARÍA BADILLA BOLAÑOS Y LA ESCUELA FINCA GUARARÍ DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE HEREDIA. (Bajo la dirección de M.A. Roxana Rodríguez Araya), División de Educación Básica, Centro de Investigación y Docencia en Educación, Universidad Nacional, Febrero, 2015.

La investigación se enfoca la realidad vivida por las docentes de Educación Especial en servicio en torno a la temática de estrés laboral, para así conocer cómo influye éste en su calidad de vida. El objetivo principal de la investigación analizar las principales manifestaciones del estrés laboral y la calidad de vida de las docentes de Educación Especial en servicio.

El enfoque investigativo es cualitativo, el diseño utilizado fue un estudio fenomenológico. Para recolectar la información se utilizaron distintos instrumentos como entrevistas dirigidas a docentes en servicio, cuestionario y grupo focal dirigido a docentes de Educación Especial egresadas recientemente de Universidad Nacional.

Dentro de los principales resultados del estudio se destaca que las docentes de Educación Especial en servicio evidencian estrés laboral y que este incide directamente en el ámbito emocional, con manifestaciones como exasperación, cansancio, angustia e impotencia, asimismo dentro de las manifestaciones físicas resaltan pérdida del apetito, dolores de cabeza y problemas gástricos.

Aunado a ello, las docentes son conscientes de que para mantener un estilo de vida saludable se debe practicar ejercicio, comer adecuadamente, gozar de la espiritualidad y de espacios para el ocio y la recreación. Así como para mantener una vida de calidad deben tomar decisiones asertivas procurando un bienestar personal.

Según el Maslach Burnout Inventory las docentes participantes se encuentran en un nivel intermedio del síndrome de quemado, síndrome que demuestra características del estrés laboral, por tanto, una minoría presenta las características propias de este síndrome.

Las recomendaciones que se elaboraron al concluir la investigación se basaron en la necesidad de las docentes de buscar espacios para el esparcimiento en donde se pueda potenciar su calidad de vida, además de mantenerse en constante actualización en torno a las temáticas de estrés laboral, calidad de vida, estilos de vida saludable y técnicas de afrontamiento del estrés, dado que es de suma importancia para poder enfrentarse de forma asertiva en la realidad educativa.

Asimismo, a las futuras docentes de Educación Especial se les recomienda ser consientes acerca de la realidad educativa, pues hay mucha diversidad de población y de contextos, en donde se debe buscar capacitaciones para brindar una educación de calidad. Finalmente se le recomienda a las entidades educativas brindar oportunidades para el crecimiento profesional y emocional en torno a estas temáticas.

Palabras clave: estrés laboral, calidad de vida, síndrome de Burnout.

TABLA DE CONTENIDOS

Índice de tablas

Índice de abreviaturas

I capítulo	1
Introducción	1
Justificación	1
Antecedentes	4
Tema	11
Problema	12
Pregunta	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
II capítulo	13
Marco teórico	13
Sociedad actual	13
Los estilos de vida	19
Estilos de vida saludable	23
Calidad de vida	27
Estrés laboral	32
Técnicas o estrategias de afrontamiento del estrés	39
El estrés laboral en el docente de Educación Especial	40
Perfil del docente de Educación Especial	46
III capítulo	50
Marco metodológico	50
Enfoque investigativo	50
Tipo de estudio	52
Participantes	54
Técnicas e instrumentos de investigación	56

Conceptos importantes de la investigación	61
Diseño metodológico	62
I Fase: Indagación	62
II Fase: Investigación bibliográfica	62
III Fase: Recolección de información	63
IV Fase: Sistematización y análisis de información	63
V Fase: Diseño de las conclusiones y recomendaciones	64
Consideraciones éticas	64
IV capítulo	65
Análisis de los resultados	65
Análisis de las entrevistadas elaboradas	65
Definición de estrés laboral: ¡Ay, a mí me va a dar un paro!	65
Manifestaciones del estrés... a veces uno viene aquí y no viene con el mejor ánimo.	67
Estilos de vida saludables: ¡A como está la cabeza, todo lo demás responde!	72
Calidad de vida: ¡Nadie puede dar lo que no tiene!	77
¡En el sistema educativo como que están robotizados!	82
Necesidades del docente: ¡Hay que buscarle la comba al palo!	90
Técnicas de abordaje del estrés ¡... y yo entre más estresada, más cocino!	95
Recomendaciones de las docentes porque ¡La vida no es del color que se la pintan!	99
Soy docente y estas son mis historias...	103
Análisis de la Adaptación del Maslach Burnout Inventory (MBI)	110
Agotamiento emocional	111
Despersonalización	112
Realización personal	113
Porcentajes generales del Maslach Burnout Inventory (MBI)	114

Análisis del grupo focal	115
Aprendizajes en las aulas universitarias	115
Experiencias vividas por los participantes del grupo focal	118
VI capítulo	120
Conclusiones y recomendaciones	120
Referencias bibliográficas	129
Anexos	135
Anexo #1: Entrevistas a docentes de Educación Especial en servicio.	
Anexo #2: Adaptación Maslach Burnout Inventory	
Anexo #3: Formulario de consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

		Página
Tabla 1	Información de las docentes Escuela Presbítero Pedro María Badilla Bolaños.	55
Tabla 2	Información de las docentes Escuela Finca Guararí	55
Tabla 3	Información de las docentes recién graduadas de la Universidad Nacional	56
Tabla 4	Porcentajes de Agotamiento Emocional (EE) recopilado del Maslach Burnout Inventory	111
Tabla 5	Porcentajes de Despersonalización (D) recopilado del Maslach Burnout Inventory	112
Tabla 6	Porcentajes de Realización Personal (PA) recopilado del Maslach Burnout Inventory	113
Tabla 7	Porcentajes Generales del Maslach Burnout Inventory (MBI)	114

LISTA DE ABREVIATURAS

CAI	Centro de Atención Integral
CAIPAD	Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad
CIDE	Centro de Investigación en Docencia y Educación
D	Despersonalización
EE	Agotamiento Emocional
LESCO	Lengua de Señas Costarricense
MEP	Ministerio de Educación Pública
NE	Necesidades Educativas
PA	Realización Personal
UNA	Universidad Nacional

I Capítulo

Introducción

Justificación

Los estilos de vida actuales basados en la competitividad y el consumismo; aunado al estrés que se vive cotidianamente para dar respuesta a un agitado mundo globalizado, es una situación que podrían estar afectando a muchos educadores en Costa Rica y en otros países. Esto puede ocasionar que los y las docentes sufran de las consecuencias del estrés y como resultado a esto que no respondan eficazmente a las demandas del sistema educativo, viéndose afectado su desenvolvimiento profesional, su calidad de vida y la manera en que enfrentan los desafíos de la educación contemporánea. Según Cristin (citado por Anchía, Murillo y Vargas, 2011) la profesión docente se describe como:

Una de las más estresantes y compleja, esto se ha podido vivenciar en la sociedad, ya que muchas veces el problema de la educación no está en los alumnos si no en los docentes que tienen miedo de mostrar que son humanos, y que se pueden equivocar por muchas razones. (p. 1)

Es así, como el docente está expuesto a sufrir presiones internas tanto como externas y por esto necesita desarrollar las destrezas y competencias necesarias para enfrentar de forma asertiva todas las situaciones que engloban la labor educativa y sus propias expectativas profesionales. Para algunos autores, el estrés laboral manifiesto en los y las docentes, no es causa de sí mismos, sino del ambiente en el que laboran, como cita Marrau (2009), sobre el Síndrome de Burnout, relacionado con el estrés laboral:

El síndrome de quemarse por el trabajo tiene su origen en el entorno de trabajo y no en el trabajador. El problema hay que buscarlo en el entorno laboral, no en el individuo. Este matiz es muy importante, pues cuando se debate sobre el tratamiento del síndrome se debe considerar el entorno psicosocial de trabajo e intentar modificarlo para prevenir la aparición y el desarrollo de esta patología laboral, y no dirigir, única y exclusivamente el foco de atención hacia el individuo. (p. 169)

El Síndrome de Burnout vivido por algunos docentes no es causa de sí mismo, sino de factores que vive el docente día con día, tanto laboral como personalmente. Es por esto, que no se trata de estudiar al docente como un sujeto de estrés, sino desde una perspectiva más amplia, donde se consideran múltiples aspectos como la estabilidad emocional, la satisfacción profesional y laboral, estilos de vida saludables, relación familiar, interacciones sociales y culturales, percepción personal, técnicas de afrontamiento o supervivencia y la calidad de vida. La relación de estos elementos podría afectar la motivación laboral, las oportunidades de crecimiento profesional, el bienestar profesional-personal, y por último, la dinámica familiar y social en la que se encuentra inmerso.

La importancia de abordar aspectos relacionados con el estrés laboral se debe a que los docentes cumplen con una función social, como agentes de cambio y formadores de futuras generaciones. Por lo tanto comprender el impacto del estrés laboral permitirá buscar soluciones a las situaciones que lo originan, de no ser así se podría causar tarde o temprano una praxis docente deficiente, como lo citan las palabras de Marrau (2009), “esto lleva a la sensación de fracaso profesional y a la sensación de fracaso personal por haber abrazado una manera de vivir, una manera de ser” (p. 171).

El malestar en los y las docentes asociado al estrés puede ser signo de una enorme preocupación en su afán de ofrecer lo mejor de sí a la población estudiantil y cumplir satisfactoriamente con muchas otras responsabilidades que tiene a cargo. Es por esto que practicar estrategias de afrontamiento del estrés laboral, le permitiría al profesional desenvolverse con más satisfacción personal, social y cultural, y por tanto brindar calidad de vida así mismo y de atención a sus estudiantes.

Por tal razón, es evidente la necesaria promoción de espacios saludables y libres de estrés que propiciará educadores más satisfechos con su trabajo y vida personal. Esto permitirá un trabajo de aula eficaz y congruente con las expectativas sociales, en el que se ven involucrados los mismos docentes así como la institución educativa.

El desarrollo de este trabajo aporta conocimientos, experiencias y herramientas que contribuyen a la detección de necesidades de los y las docentes de Educación Especial en relación al estrés laboral, ya que esta temática ha sido muy poco investigada, por lo que no se ha profundizado en la calidad de vida del profesional. En este sentido, es sumamente valioso identificar las situaciones que pueden generar estrés laboral en los y las docentes de Educación Especial y cómo el adoptar estilos de vida saludable puede ser una forma asertiva de enfrentar las situaciones de estrés.

Particularmente esta investigación trabaja con docentes de Educación Especial en servicio, para conocer cuáles son sus realidades en relación al estrés laboral y la calidad de vida. Sólo cuando se conocen estas realidades se posibilita la promoción de estrategias que permitan afrontar asertivamente las situaciones que surgen en el sistema educativo costarricense.

Antecedentes

En los últimos años, el estrés laboral y la calidad de vida de los docentes han tomado relevancia. Al respecto, se rescatan las principales investigaciones en el contexto internacional y nacional sobre educación, que contribuyen al trabajo desarrollado.

Las investigaciones actuales sobre esta temática, se enfocan en el estudio del estrés laboral y la calidad de vida desde diversas perspectivas sociales, no obstante ninguna profundiza específicamente en la Educación Especial. Por ello se toman en cuenta aquellas investigaciones que tienen relación directa con el trabajo desarrollado y que contribuyen en alguna medida con el tema.

Bermejo y Prieto (2005), en la revista española *Clínica y Salud*, en su artículo “Creencias irracionales en profesores y su relación con el malestar docente”, trabajaron con una muestra de 71 docentes de educación secundaria. Los investigadores aplicaron la Escala de Creencias Irracionales del Profesor, Cuestionario de Burnout del Profesorado-Revisado, Symptoms Checklist-90-R y Beck Depression Inventory. En su estudio Bermejo y Prieto (2005) exponen que los resultados “muestran un elevado nivel de desgaste profesional y una correlación positiva y significativa de las creencias irracionales del profesor con todas las variables del malestar docente consideradas en el estudio” (p. 45).

Por otro lado, Barona y Jiménez (2005), en su artículo “Estrategias de prevención e intervención del Burnout”, publicado en la *Revista de Salud Mental*, exponen que “el estrés laboral es el origen del 50% de las bajas laborales en la Unión Europea” (p. 28). El trabajo se basa en dos categorías para el tratamiento y prevención del Síndrome de Burnout, desde una intervención integral que actúa individual, social y organizacionalmente. El objetivo principal es equipar a los participantes con estrategias de afrontamiento que les permitan

mejorar su salud, calidad de vida laboral y comodidad personal, ya que “los profesionales que tienen dicho padecimiento no rinden adecuadamente y empeoran la calidad de la educación” (Barona y Jiménez, 2005, p. 28).

Asimismo en España, Aznar, Rodríguez y Aznar (2006), en un estudio que publican en la Revista Internacional de Psicología y Terapia Psicológica, analizan la relación entre malestar y estrés del profesorado. Para ello tomaron una muestra de 387 docentes de primaria, secundaria y universidad. Los resultados de dicha investigación arrojan variables relativas al estrés laboral y no laboral, asociado con diferentes síntomas somáticos y de salud mental.

Por otro lado Serio, Jiménez y Rosales (2006), en su artículo “Competencias Interpersonales y Bienestar del Profesor”, publicado en España, rescatan que gran parte del éxito escolar depende del bienestar del docente y el entorno laboral. El trabajo se desarrolló en la Organización de las Naciones Unidas (ONU), con una muestra de 486 docentes a través de la aplicación de un programa de intervención en el bienestar y satisfacción docente, al desarrollar una serie de guías psicoprofesionales que estudian las competencias.

Los resultados alcanzados son sumamente significativos ya que destacan que las competencias socioemocionales, específicamente las interpersonales, tales como promoción social, independencia, flexo-expectativa, sinergia social y disposición relacional, tienden a ser positivas referentes a su bienestar, mientras que la disociación, la hostilidad, la dependencia y la expectativa rígida, tienden a obstaculizar el rendimiento profesional.

En México, Gutiérrez (2008) en el artículo “Tiempo libre y calidad de vida desde el sí mismo docente”, publicado en la Revista Mexicana de Investigación Educativa, expone que

“explorar la calidad de vida y el tiempo libre desde la óptica de la persona o desde el sí mismo es una difícil tarea teórica y vivencial para las y los docentes” (p. 867). La contrastación tuvo lugar en el contexto de las escuelas de Psicología, Arquitectura e Informática de la Universidad Autónoma de Sinaloa, donde entrevistaron a 6 profesores y la información recolectada se interpretó a través del análisis del contenido discursivo, en categorías conceptuales vertidas por ellos. (p. 868)

Por otra parte, con respecto a las investigaciones desarrolladas en la Universidad Nacional, el tema de estrés laboral y la calidad de vida de los educadores especiales, no ha sido abarcado. Pese a ello, se registran estudios con educadores físicos y docentes de I y II Ciclo, que establecen un vínculo entre el tema de investigación a desarrollar y los trabajos de graduación presentados.

Rodríguez (1999), en su tesis “Calidad de vida del educador (a) físico (a) costarricense del Área Metropolitana de San José”, expone que el objetivo principal de su investigación fue conocer y analizar la calidad de vida de dichos profesionales, para lo cual toma en cuenta diversas dimensiones como lo son: el trabajo, el tiempo libre y la salud. Dicha investigación fue respaldada mediante la selección bibliográfica de conceptos que enfatizan especialmente en la calidad de vida, determinantes del estrés tanto de orden interno como externo, estilos de vida, salud, género y el educador físico.

Rodríguez (1999) concluye que la calidad de vida del educador (a) físico (a), no es la idónea, ya que presenta múltiples deficiencia con respecto a las dimensiones estudiadas y en la vivencia y disfrute de las mismas. Asimismo, vincula sus conclusiones con la calidad del espacio laboral y la cuestión de género, pues afecta de manera distinta a hombres y mujeres.

Por otro lado, también bajo la modalidad de tesis, Santisteban (2009) en su proyecto de graduación “Percepción subjetiva de la calidad de vida y manifestaciones somáticas entre docentes de materias académicas y de educación física”, analiza la relación entre la percepción subjetiva de la calidad de vida y la manifestación somática, que presentan docentes de materias académicas y de educación física que laboran en secundaria, en el sector público del área metropolitana. La amplitud del marco teórico toma en cuenta la conceptualización de calidad de vida, así como sus determinantes y dimensiones, en relación con el sexo, la edad, el ambiente, la salud y la enfermedad. Además estudia las determinantes subjetivas y objetivas de la calidad de vida, la somatización del concepto, con respecto a los modelos explicativos mente-enfermedad. Y por último, retoma conceptos sobre el ocio, tiempo libre, recreación y consideraciones económicas, que juegan un papel fundamental en la vida actual de los y las educadores(as).

La investigación desarrollada concluye que los y las docentes de materias académicas presentan mayor incidencia de insatisfacción personal, oportunidades de ascenso y trato desigual en comparación con los educadores y educadoras físicas. La percepción sobre calidad de vida ha declinado, ya que las y los profesionales evidencian desmotivación por la baja remuneración económica recibida y el poco tiempo libre que les queda para sus actividades de crecimiento personal. Además, al correlacionar la percepción subjetiva de la calidad de vida y manifestaciones somáticas, se encontró que la insatisfacción profesional, el ingreso económico insuficiente y el poco tiempo disponible, es causa de la aparición de somatizaciones que desencadenan el estrés y la ansiedad.

Cambronero (2011) al optar por el grado de Maestría, en su tesis “Estrategias de afrontamiento, Burnout y niveles de actividad física en educadores físicos de Costa Rica”,

destaca la “importancia de desarrollar una vida llena de satisfacción, entendida ésta como la capacidad de desarrollar todas las potencialidades creativas” (p. 16).

Entre las principales conclusiones del trabajo se exterioriza la incidencia del cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, en relación al género, estado civil y el papel de la pareja e hijos de los participantes. Es fundamental rescatar que en la investigación los participantes se muestran insatisfechos con el salario recibido y prefieren optar por buscar trabajos adicionales. De la misma manera se desataca la inconformidad por las condiciones laborales en las que deben desenvolverse. Por otro lado, el tiempo de laborar como profesores no disminuyó el riesgo de sufrir el Síndrome de Burnout.

De la misma forma en el seminario presentado por Anchía, Murillo y Vargas (2011), para optar por el grado de licenciatura en Pedagogía con énfasis en I y II Ciclos de la Educación General Básica en la Universidad Nacional, deseaban “analizar la situación socio-profesional y las oportunidades para la formación permanente de las docentes de I y II ciclo de la Escuela Mercedes Sur de la provincia de Heredia, a partir de las situaciones que les generan inconformidad con su trabajo” (p. 12).

Una vez finalizada la investigación se concluye que las docentes que trabajan dentro de la institución se encuentran inconformes con el desempeño de la administración, pues no reciben suficiente apoyo frente a los padres de familia y encargados, y además muchas veces deben encargarse de gastos económicos con su salario. Existe una problemática eminente entre docentes y padres de familia o encargados, pues las relaciones interpersonales constituyen una de las principales causas de malestar, lo que afecta negativamente su desempeño profesional. A ello se agrega la falta de vocación y la

necesidad de apoyo y motivación, por parte de quienes se ven involucrados en la labor educativa (Anchía, Murillo y Vargas, 2011).

La insatisfacción de su profesión debido al recargo de funciones, bajos salarios y el escaso reconocimiento de la profesión se presenta como una de las principales causas de estrés y malestar docente. Asimismo, se cuenta con pocas oportunidades de capacitación y formación permanente, por lo que las docentes detectan una carencia de tiempo y actualización en el ámbito educativo. La anuencia e interés por recibir capacitaciones es una situación particular entre los y las profesionales, ya que exteriorizan la necesidad de formación permanente que proporcione mayor seguridad para ejercer su labor.

En la Universidad de Costa Rica se han analizado diversas investigaciones en el ámbito educativo sobre el estrés laboral en docentes, una de ellas desarrollada por Moya y Ortiz (2000), la cual lleva por nombre “Influencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de las Escuelas Eugenio Corrales Bianchini y Jesús Jiménez: Propuesta de manual”. Las investigadoras concluyen que en ambas escuelas, los docentes se ven sobrecargados en sus labores, además que las estructuras organizacionales y las finanzas de las mismas, provocan situaciones de estrés laboral (Moya y Ortiz, 2000, p. 113). Las autoras agregan que no se hace una retroalimentación positiva en sus centros de trabajo, pues se les pide más de lo que se estipula el Ministerio de Educación Pública. (Moya y Ortiz, 2000).

No sólo las características individuales y las formas de afrontar las situaciones diarias en el trabajo son las causantes de factores de estrés, sino que tanto la organización del personal docente como de la infraestructura de los centros escolares, pueden afectar en el desempeño profesional y causar malestar.

Por otro lado, Villegas (2002), en su proyecto de graduación “Repercusiones del estrés en la labor de los docentes de primaria de la escuela Cristiana de Las Asambleas de Dios”, aborda esta temática desde un marco teórico en donde se conceptualiza el estrés, sus características, los síntomas asociados al mismo en el área emotiva, cognitiva y conductual. Además se agrega información sobre los factores que causan estrés en los docentes, entre estas se encuentran los recursos materiales, las condiciones de trabajo y la violencia que se desarrolla en las instituciones escolares. A la vez, se analizarán las consecuencias en la labor docente, en relación a su desempeño y al agotamiento físico que se puede evidenciar.

Villegas (2002) concluye que, “a pesar de que los docentes manifiestan que se sienten cansados y que necesitan más tiempo para realizar las labores asignadas, ellos consideran que su desempeño no se ha visto afectado” (p. 62). También, agrega que “la mayoría de los docentes tiene un concepto claro y acertado sobre lo que es estrés, pero aun así, es necesario que amplíen sus conocimientos, para que puedan aprender a controlarlo adecuadamente” (Villegas, 2002, p. 62).

Otra investigación consultada es la desarrollada por Camacho, Loría, Rojas y Viquez (2002) bajo la modalidad de seminario, la cual lleva por nombre “Repercusiones del estrés en el desempeño laboral en los educadores de la Escuela INVU Las Cañas”. En este seminario, se llegan a diversas conclusiones y las autoras hacen relevancia a que “el estrés no siempre es dañino y perjudicial, por el contrario, el estrés es indispensable para el desarrollo personal y profesional” (p. 162), a esto se puede agregar que “el nivel de estrés varía de una persona a otra, ante un mismo estresor, todo depende en la forma en que percibe cada uno las circunstancias que la vida le presenta” (Camacho, Loría, Rojas y Viquez, 2002, p. 163).

Otra de las conclusiones a las que llegaron las autoras, es que “el síndrome de Burnout afecta a los profesionales del campo social, entre ellos los docentes después de los quince años de servicio” (p. 163). Por lo que el “docente debe autoanalizarse en la forma de enfrentar las situaciones difíciles” (Camacho, Loría, Rojas y Víquez, 2002, p. 164).

Por último, Campos y Navarro (2010), en su tesis “El estrés laboral del personal docente del Colegio Bilingüe San Rafael y el Liceo de Atenas del circuito 08 de la Dirección Regional de Educación de Alajuela”, despliegan términos teóricos que se basan en la conceptualización del estrés y sus causas, eventos estresores, consecuencias del estrés y su adecuado manejo. Desde un tipo de investigación mixta, que se divide en dos etapas, una cuantitativa y otra cualitativa. En la primera, se trabaja con cuestionarios y fórmulas para la medición del estrés; en la segunda etapa se emplea la técnica de grupo focal para analizar las situaciones vinculadas al estrés de los participantes.

Dentro de las conclusiones más relevantes de esta investigación, se puede citar que existen diversos eventos estresores. Estos estresores demuestran que las docentes son las más afectadas, sin embargo, en ambos sexos se concluyó que a mayor edad y mayor experiencia laboral, menor serán los efectos negativos del estrés.

Gracias a los aportes de las autoras se evidencia la necesidad de abordar la temática del estrés laboral en las educadoras especiales en servicio para conocer la realidad a la que están expuestas y las consecuencias del estrés en sus vidas.

Tema

Incidencia del estrés laboral en la calidad de vida de ocho docentes de educación especial en servicio, pertenecientes a la escuela Líder Presbítero Pedro María Badilla Bolaños y la escuela Finca Guararí de la dirección regional de Heredia.

Problema

El estrés laboral afecta la calidad de vida de ocho docentes Educación Especial en servicio, pertenecientes a la Escuela Líder Presbítero Pedro María Badilla Bolaños y la Escuela Finca Guararí, de la Dirección Regional de Heredia.

Pregunta

¿Cómo la incidencia del estrés laboral afecta la calidad de vida de los y las docentes de Educación Especial en servicio?

Objetivo general

Analizar las principales manifestaciones del estrés laboral, en la calidad de vida de los y las docentes de Educación Especial en servicio.

Objetivos específicos

1. Identificar las principales manifestaciones de estrés laboral que evidencian los y las docentes de Educación Especial en servicio, para valorar su calidad de vida.
2. Describir como inciden las manifestaciones del estrés laboral de los y las docentes de Educación Especial en servicio en su calidad de vida.
3. Reconocer indicadores sobre la satisfacción profesional y la calidad de vida de los y las docentes de Educación Especial en servicio utilizando el “Maslach Burnout Inventory”.
4. Formular recomendaciones dirigidas a los y las docentes de Educación Especial tendientes mejorar la calidad de vida del profesional en torno a la temática de estrés laboral.

II Capítulo

Marco teórico

En este capítulo se muestran los conceptos teóricos que se indagaron para fundamentar el tema de investigación propuesto, es por ello que se inicia con la caracterización de las demandas de la sociedad actual, donde rigen diversos estilos y formas de vida, que influyen directamente en la calidad de vida del docente Educación Especial, además de reconocer las áreas de trabajo que cumplen estos docentes dentro de la dinámica actual.

Sociedad actual

Según con lo que se dice en el decimonoveno Estado de la Nación (2013):

Hace tiempo sabemos que Costa Rica tiene una evolución contradictoria. Que es un país modernizado a partir del impulso exportador, un crecimiento económico moderado y una reciente (aunque vulnerable) estabilidad monetaria. Que es, también, una sociedad a la que cada vez le resulta más difícil generar oportunidades de empleo decente para vastos segmentos de su población, y en la que se observa una ampliación de las brechas sociales, el debilitamiento de la gestión ambiental y el deterioro de la gestión política.

Que mientras se ponía el énfasis en las políticas públicas que favorecieron el surgimiento de un dinámico y competitivo sector externo, se descuidó el fomento de las oportunidades laborales y empresariales de calidad en las demás actividades productivas.

Que pese al aumento en el gasto educativo ha habido poco avance en la formación del recurso humano necesario para competir con ventaja en la economía internacional. (p.

33)

Como lo menciona este informe, en Costa Rica se ha evidenciado un auge en las exportaciones, por ende los estilos de vida que se desarrollan hoy en día van ligados a la forma en la que se organiza la economía, así como en la educación que se maneja, y como se indica, la falta de oportunidades origina que una parte de la población costarricense no logre una estabilidad económica y social que a las postre impide el mejoramiento del país.

Asimismo, sobre esta evolución, y más en el ámbito social y familiar, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (citado por el Departamento Técnico de Género del Poder Judicial de Costa Rica, s.f.) habla sobre la organización actual de las familias:

- Las familias nucleares disminuyeron del 63.1% al 61.4%, cediendo terreno al aumento de los hogares no familiares.
- Dentro del grupo de las familias nucleares, aumentó la diversidad del tipo de familias.
- Las familias nucleares biparentales con hijos disminuyeron del 46.3% al 41.1%, ante su transformación en familias monoparentales con hijos, a cargo de mujeres; las familias disminuyeron del 23% al 21.7%.
- Los hogares no familiares crecieron del 11.5% al 14.8% y dentro de ellos los unipersonales pasaron del 6.7% al 9.7%, constituidos por jóvenes que se independizan o por personas adultas mayores con recursos económicos.
- Hogares influidos por la migración en la forma de fragmentación familiar con permanencia de niños y niñas con abuelos y abuelas, pero sin las madres y padres.
- Se registra una tendencia al aumento de las uniones consensuales, en vez de los matrimonios, y a la separación y el divorcio. (p. 2)

En alusión a lo expuesto, se puede ver el cambio que han tenido las estructuras familiares en los últimos años, todo ello responde a una visión de vida diferente que ha evolucionado y en estrecha relación con las diversas condiciones sociales, económicas y políticas de la época. Hoy en día es más común ver familias con mujeres como jefas de hogar, menos niños y más personas adultas mayores, todo esto como un fenómeno en el que las percepciones, concepciones y prácticas de vida van cambiando según sean las demandas sociales.

Por otro lado, el Departamento Técnico de Género del Poder Judicial de Costa Rica (s,f), afirma que “la desigualdad social continúa profundizándose, con una visible polarización entre ricos y pobres que se manifiesta en múltiples signos externos, como barrios, escuelas, colegios, servicios de salud y centros de abastecimiento y de esparcimiento crecientemente segregados” (p. 4).

La polarización social aunado a la globalización y las nuevas demandas, ha hecho que los habitantes evidencien un gran cambio en el ámbito financiero, y esto se marca tanto en la población femenina como masculina, por ello el Departamento Técnica de Género del Poder Judicial de Costa Rica, refiere que:

El nuevo modelo económico produce efectos paradójicos para las mujeres y los hombres: por una parte, las empuja fuera al ámbito privado de lo doméstico en busca de ingresos, lo cual amplía sus horizontes y posibilidad de aspirar a su autonomía económica, si bien mayoritariamente en empleos de baja calidad, pero también produce tensiones de género para los hombres y desafía su masculinidad entendida como control sobre su pareja. (p. 4)

Es notorio observar que en los hogares costarricenses aumenta día a día la participación femenina en trabajos tanto públicos como privados. La incorporación al trabajo surge debido a las diversas necesidades económicas de las familias, de esta manera la figura masculina ha perdido importancia como principal fuente de ingreso, y ahora las mujeres también toman en sus manos las decisiones de sus hogares y del rumbo del país. Es por ello, que se recalca la importancia del papel de la mujer en nuestra sociedad, dado que la totalidad de participantes en el estudio corresponden al género femenino; especialmente porque dentro del gremio educativo son las mujeres quienes más ejercen esta profesión.

Sin embargo, no se puede hablar de los cambios de la sociedad costarricense, sin hacer énfasis a que estos responden a la globalización, ya que todos los países del mundo en menor o mayor rango, han sido influenciados por aspectos de esta.

Por ello, Morales y Leal (2004) aclaran que “el término globalización se deriva del latín «globus» que significa globo o esfera y se emplea actualmente para describir procesos a escala mundial” (p. 6). Por ende, es importante conocer que cuando se habla de prácticas educativas la globalización juega un papel primordial, porque muchas de las decisiones que se toman se hacen a la luz de los intereses de la globalización. Por ejemplo, actualmente la proliferación de colegios técnicos que surgen por una necesidad de mano de obra calificada para incorporarse en puestos con estas características.

Aunado a ello, Tedesco (citado por Mateus y Brasset, 2002) agrega que:

Al estar basada fundamentalmente en la lógica económica y en la expansión del mercado, la globalización rompe los compromisos locales y las formas habituales de solidaridad y de cohesión con nuestros semejantes. Las élites que actúan a nivel global tienden a comportarse sin compromisos con los destinos de las personas afectadas por

las consecuencias de la globalización. La respuesta a este comportamiento por parte de los que quedan excluidos de la globalización es el refugio en la identidad local donde la cohesión del grupo se apoya en el rechazo a los ‘externos’. (p. 66)

Por tanto, se puede ver como la globalización origina que en algunas ocasiones las personas se vuelvan desinteresadas con quienes le rodean, por ende los principios y valores dejan de ser prioridad para darle énfasis al poder adquisitivo. Así que los y las docentes deben tener en cuenta los valores cambiantes para adecuarse a las situaciones y trabajar de una forma más humana con los menores y las familias.

Por otro lado, Toffler (citado por Mora, 2002) expone que se trata de una “expansión de los mercados de capital, bienes y servicios, trabajo e información más allá de las fronteras nacionales” (p. 1). Como lo mencionan ambos autores, la globalización se ha impregnado de tal forma en la sociedad actual, que producen que las relaciones que se establecen no siempre favorecen los lazos comunitarios y el compromiso con el otro. La meta es promover un mejor “status” social que no siempre es solidario. Dado a estas circunstancias, el docente hoy en día acarrea con muchas situaciones adversas, pues las políticas educativas buscan la competitividad para responder a las exigencias. En muchas ocasiones en las instituciones educativas se genera una gran carga administrativa que produce estrés en el desempeño profesional del docente.

De igual manera, Morales y Leal (2004) citan algunas características que se deben tomar en cuenta, cuando se habla del proceso de globalización, es así como mencionan los siguientes elementos:

1. La creciente importancia de la estructura financiera y de la creación global de crédito, lleva al dominio de las finanzas sobre la producción y ha sostenido que el capital financiero ha llegado a ser una fuerza independiente en el mundo.
2. La importancia en aumento de la ‘estructura del saber’; se dice que el conocimiento ha llegado a ser un importante factor de la producción.
3. El aumento en la rapidez de generación de nuevas tecnologías y el crecimiento en la transnacionalización de la misma: aquí el énfasis se coloca en las industrias basadas en el conocimiento, la creciente dependencia de la innovación tecnológica, y el riesgo creciente de la obsolescencia tecnológica.
4. El ascenso de los oligopolios globales en la forma de corporaciones multinacionales: se dice que las corporaciones no tienen más alternativa que transformarse en corporaciones globales y transnacionales, junto con –y esto es importante– los bancos transnacionales, que se han transformado en los poderes más influyentes, mucho más influyentes que los estados nacionales y sus economías nacionales.
5. La globalización de la producción, del conocimiento y de las finanzas. Se ve al Estado nacional transformándose en un ‘estado de competencia’. (p. 7)

Como aluden estos autores, la globalización conlleva una transformación tanto en el ámbito económico, tecnológico, político y del conocimiento. La globalización acerca a la población a una realidad diferente, por ejemplo, los niños y niñas desde muy pequeños acceden a la tecnología y con esta a la información ilimitada, que puede traer tanto beneficios como perjuicios. Es común ver a los niños celebrando fiestas de cumpleaños en franquicias y buscando las marcas vendidas en el mercado. Este estilo de vida influenciado por la estética, el poder y sobre todo por la posesión de bienes muebles e inmuebles que

otorguen la oportunidad de sobresalir y tener prestigio ha impregnado casi todas las esferas sociales. Todo ello afecta de manera indirecta la labor docente, dado que ahora los y las niñas tienen mucho más acceso a la información, lo que conlleva a la necesidad de que los docentes se actualicen constantemente, adicionalmente, dentro del gremio de educadores se incrementa la competitividad por puestos de trabajo lo que ocasiona que se deba continuar estudios para poder mantenerse en un trabajo estable, originando que su calidad de vida se vea afectada con síntomas del estrés.

Con respecto a lo anterior, se puede concluir que cada sociedad desarrolla una forma de vida influenciada por las demandas de la actualidad. La globalización conlleva a que cada comunidad se rija por estilos de vida que están vinculados directamente con aspectos económicos, políticos y culturales, lo que implica que cada persona elija cual forma de vida se adapta más a sus posibilidades. Es por ello que se hace relevante ahondar en los estilos de vida, asimismo, los estilos de vida saludable que puede propiciar tanto docentes como ciudadanos en general para que pueda contribuir en una mejor calidad de vida.

Los estilos de vida

Durante las últimas décadas, los cambios en los patrones de vida se ven influenciados por cambios educativos, sociales, económicos y emocionales, estos han marcado la adopción de nuevas formas de vida en niños y niñas, jóvenes y personas adultas, dado que las personas tienen mayores opciones y posibilidades de escoger el estilo de vida que quieren desarrollar. Cada persona sobrelleva su existencia acorde a las posibilidades de su realidad, (Campos, 2009).

En cuanto a la definición de estilo de vida, Flores y Alarcón (mencionado por Campos, 2009), aclaran:

El estilo de vida no puede formarse espontáneamente, sino como decisiones conscientes de los hombres y producto de los factores personales, ambientales y sociales que convergen no sólo del presente, sino de la historia interpersonal, y que al mismo tiempo puede favorecer la consolidación de algunos altos valores, y aún más, su difusión social. (p. 91)

Asimismo, Campos (2009) añade:

El estilo de vida puede ayudar a consolidar los valores en relación con sus hábitos de ejercicio, alimentos que se ingieren, las prácticas nutricionales adecuadas, los comportamientos de seguridad, la reducción del consumo de sustancias, desarrollo de competencias para establecer relaciones sociales, minimizar el estrés, accidentes, medio ambiente y sexualidad. (p. 91)

Como contextualizan estos autores, los estilos de vida se viven en cada individuo de forma distinta, a pesar de ello, estos estilos se ven influenciados directamente por las demandas actuales, la historia personal de cada quien, así como las condiciones de vida que enfrenta cada uno, dado que todo ser humano elige un estilo de acuerdo a su experiencia y también a los recursos que existan a su alrededor.

Como se mencionó en la globalización, el estilo de vida de los últimos años se basa en copiar al mejor, no tanto en crear, sino en superarse, sin embargo, la cita lo que evoca es a la necesidad de desarrollar estilos de vida que permitan el desarrollo humano de una forma más integral.

Por su parte, Mafud (citado por Ravettino, 2007) señala que:

Los estilos de vida pueden ser concebidos como subculturas que poseen una apariencia propia impregnada de saberes-mundo. Los estilos de vida presentan, según el autor,

procesos de socialización individualizantes que segmentan grupos a partir de una filosofía de “pertenecer a algo” implicando para cada grupo de interés un determinado conjunto de signos y prohibiciones fundadas en las industrias culturales. (p. 27)

Por consiguiente, Bachman (2007) identifica un estilo de vida como el “conjunto de comportamientos y actitudes que desarrollan las personas, algunas veces son saludables y otras son nocivas para la salud” (p. 2).

A partir de ello, se puede comprender de una forma más completa las implicaciones que lleva consigo este concepto, pues aclara que los estilos de vida se segmentan debido al hecho de “pertenecer a algo”, es aquí donde entran en juego los valores, las concepciones de cada quien y las condiciones de vida, ya que cada persona se guía por sus convicciones, intereses y posibilidades para mantener una participación dentro de la sociedad.

Los diferentes estilos de vida buscan incesantemente satisfacer los deseos y necesidades de quienes lo practican, ello implica que algunos estilos sean ventajosos o perjudiciales para las personas. Sin embargo, todo va a depender de las características individuales y los patrones de conductas sociales, así como las condiciones de trabajo, salud, educación, del grupo colectivo, entre otros.

Ravettino (2007), hace referencia sobre un estilo muy marcado actualmente, el estilo “light” se conoce “como el modo de vivir propio de quien se evidencia preocupado por su salud y estética corporal, y que consecuente con ello, posee un habitus propio que lo condiciona, dispone y diferencia de otros grupos dentro de la sociedad” (p. 39). Con este estilo de vida, se puede comprender como que impera la necesidad de verse “bien”, sin importar la edad, sexo, etnia o estado financiero. Se demuestra que lo importante es cumplir con la norma que lo diferencia del otro.

Asimismo, Ravettino (2007) agrega:

La preocupación por el estilo de vida y la autoconciencia estilística han hecho que el individuo no adopte cierto estilo de vida por tradición o hábito, sino que reflexivamente lo elija haciendo de su cotidianeidad un proyecto de vida. A través de la vestimenta, posesiones y la utilización del tiempo libre, exhibe su individualidad haciendo alarde del estilo de vida que ha elegido. (p. 107)

Resulta interesante como el verse de cierta forma responde a un proyecto de vida para muchas personas, además de ocasionar la pérdida de pertenencia a un grupo y buscar resaltar de forma individual. Esto conlleva a que muchas personas incrementen sentimientos de competencia, egoísmo, envidia, entre otros; y busquen insaciablemente oportunidades para sobresalir dentro del grupo social al que pertenecen.

También puede verse que la competitividad forma parte de otro estilo de vida. Por ejemplo, en la actualización de los profesionales, muchas veces se compite por un puesto laboral y deben cumplir con ciertos requisitos para así obtener una calificación óptima para la obtención de un mejor trabajo, en algunos casos se deja de lado valores como la solidaridad, la empatía, la amistad, la lealtad, entre otros, pues un compañero de trabajo más preparado se convierte en una amenaza

Por otro parte, dentro de los estilos de vida inadecuados, que desarrollan miles de personas diariamente, muchos se deben a la falta de actividad física, asociado a una mala alimentación, y al uso de sustancias nocivas para la salud (De la Cruz y Pino, 2009).

Dentro de ellos Bachman (2007) menciona:

1. Tabaquismo.
2. Alimentación inadecuada.

3. Sedentarismo.
4. Alcoholismo.
5. Uso de drogas. (p. 5)

Todos estos estilos de vida perjudican la salud de las personas que los practican y de aquellas que se encuentran a su alrededor. Actualmente, el tema de la salud, es una preocupación social, es por esto que muchas personas han adoptado y desarrollan estilos de vida saludables.

Estilos de vida saludables

Dentro del marco de la salud, se enmarcan los estilos de vida saludable, para ello Cockerham (citado por De la Cruz y Pino, 2009), aporta que “el estilo de vida saludable es un conjunto de patrones de conductas relacionados con la salud, determinado por las elecciones que hacen las personas de las opciones disponibles acordes con las oportunidades que les ofrece su propia vida” (p. 1).

Conjunto a ello, es necesario reconocer que cada docente participante desarrolla aquel estilo que vaya con su cotidianidad, conforme a sus necesidades y posibilidades para poder implementarlo. Por tanto, su salud física y emocional responderá a acciones que tomen, influyendo de manera directa en su desenvolvimiento en el medio que la rodea, por lo que si elige un estilo de vida saludable podrá enfrentar más satisfactoriamente su labor docente.

Los estilos de vida saludable son determinados por varios aspectos, Sánchez (2004) refiere los siguientes elementos:

- 1. Determinantes sociodemográficas:** Las características sociodemográficas como edad, etnia, sexo y nivel educativo y de ingreso, influyen en el tipo cantidad y calidad de las actividades relacionadas con los estilos de vida.

2. Determinantes económicas: Históricamente el nivel de prosperidad económica y el desarrollo de la salud pública de una sociedad, han tenido más impacto en el estado de salud de la población que el cuidado médico individual.

3. Determinantes culturales: Los estilos de vida están referidos a conductas, hábitos, costumbres y formas de consumo, definidos culturalmente que ponen en riesgo a la salud. Están sujetos a refuerzos colectivos por lo que las acciones para promover estilos de vida saludables no pueden ser reducidas solo a acciones de impacto individual.

4. Los servicios de salud: Las instituciones de salud deben aceptar el desafío de actuar como agentes de cambio de conductas y actitudes de la población.

5. Los grupos sociales o culturales: Las asociaciones comunales formales e informales, los políticos, los personajes de los deportes o que se destacan en los medios de comunicación masivos, modelan comportamientos que pueden influir en el individuo que los admira. Estas influencias, tanto positivas como negativas, pueden ofrecer apoyo para las acciones en salud. (p. 28)

Como lo sugiere esta autora, existen diversos elementos que determinan un estilo de vida saludable, dado a las características individuales de cada ser humano y la relación con el medio que los rodea, puesto que no todas las personas gozan de las mismas oportunidades económicas y sociales, sin embargo cada quién adapta estas oportunidades con el fin de enriquecer su propia vida.

No se puede dejar lado, que cada ser humano pertenece a una sociedad, a una comunidad determinada que le ofrece un bagaje de opciones culturales, muchas se transmiten de generación en generación, sean estas aceptables o no, por lo que para poder desarrollar un

estilo de vida saludable cada persona se ve influenciada por su entornos y por sus posibilidades para decidir vivir de la manera más apropiada para sí mismo.

Para la promoción de estilos de vida saludable, se necesitan adoptar una serie de recomendaciones y poco a poco hacer de ellos un hábito. Es así como Becoña, Oblitas y Vásquez (2004) dicen que “la promoción de estilos de vida saludables implica conocer aquellos comportamientos que mejoran la salud de los individuos” (p. 10), así se reconoce los siguientes comportamientos:

- 1. Practicar ejercicio físico:** Realizar una actividad física de modo regular (ej., dar largos paseos) es el vehículo más adecuado para prevenir el comienzo de las principales patologías físicas y psicológicas que afectan a la sociedad desarrollada. También aporta beneficios psicológicos, pues se ha visto que la realización de una actividad física regular reporta beneficios considerables a la persona.
- 2. Nutrición adecuada:** En términos de efectos en la salud, los hábitos alimentarios de las personas que viven en las sociedades desarrolladas, han pasado desde los estragos de las deficiencias dietéticas de principios de siglo, a los estragos derivados del exceso, en las últimas décadas. Una nutrición correcta se hace imprescindible para lograr un estado saludable.
- 3. Adoptar comportamientos de seguridad:** Las tasas de muerte por accidentes persisten como la tercera causa de muerte en los países desarrollados. La mayor parte de los accidentes podrían ser evitados, pues la mayoría de ellos son ocasionados por la conducta de los individuos.
- 4. Evitar el consumo de drogas:** Uno de los tres problemas que más preocupan a nuestros ciudadanos son las drogas. En la sociedad actual el uso de drogas ilegales

(heroína, cocaína, marihuana, etc.) y legales (alcohol, tabaco y drogas de prescripción) es un fenómeno que ha adquirido gran relevancia. Este uso puede provocar diversas enfermedades en el ser humano.

5. Realizar sexo seguro: Cada año millones de personas, la mayoría de ellos jóvenes, contraen enfermedades transmitidas sexualmente (ej., gonorrea, herpes). Estas enfermedades han sido siempre potencialmente peligrosas, pero durante los últimos 40 años, la mayoría pueden ser tratadas eficazmente.

6. Desarrollar un estilo de vida minimizador de emociones negativas: Las emociones negativas constituyen un riesgo para la salud. Estas influyen sobre la salud a través de diferentes mecanismos.

7. Adherencia terapéutica: Para que el consejo médico tenga repercusiones beneficiosas sobre la salud del paciente, se deben tener en cuenta dos aspectos. En primer lugar, el consejo debe ser acertado. En segundo lugar, debe ser seguido por el individuo. (Becoña, Vásquez y Oblitas, p. 10-16)

Sugiriendo los consejos citados, muchas personas pueden iniciar la implementación de estilos de vida saludables, lo importante es la constancia para así transformarlos en hábitos. Aunado a ello, es necesario identificar que las actitudes, concepciones y percepciones son agentes determinantes para la motivación y puesta en práctica de estilos de vida saludables. Estos pueden favorecer comportamientos positivos, lo valioso es tener la convicción de querer mejorar la calidad de vida (Becoña, Vásquez y Oblitas, 2004).

Es por ello, que resulta indispensable acotar que estos estilos de vida se adquieren en cierto porcentaje por el bagaje cultural o “herencia familiar”, que pasan a ser ejes importantes en la conciencia de desarrollo. Dado que dentro de los núcleos familiares se

difunden y transmiten experiencias que son valiosas para el resto de los miembros de la misma y se vuelven un punto de partida en la toma de decisiones con respecto a las formas de actuar en la sociedad e individualmente. Así se observa como la sociedad está influida directamente por el desarrollo y la convivencia de las familias (Ravettino 2007).

El hecho de desarrollar estilos de vida saludables influenciará en la forma de concebir y percibir la calidad de vida, puesto que cada persona se ve influenciado por condiciones y oportunidades y basado en ello definirá su calidad de vida.

Calidad de vida

La calidad de vida de una persona va a depender en principio de múltiples factores, los cuales jugarán un rol trascendental en su bienestar. Según Jiménez (2009) entre estas variables se encuentran algunas de “manejo externo (ambiente, oportunidades de trabajo, oportunidades sociales y culturales) y otras de manejo interno (intimidad, autonomía, capacidad de dar y recibir afecto y autorrealización)” (p. 34), ambos factores influyen en las situaciones de vida de las personas.

Muchos autores han propuesto conceptualizaciones para explicar las características de una persona satisfecha con su calidad de vida. Sin embargo Maslow (citado por Jiménez, 2009) menciona la importancia de los postulados que plantea en su teoría de las necesidades humanas, “en la que una persona autorrealizada, es aquella que logra satisfacer sus necesidades básicas” (p. 34-35). Por otro lado, Guisti (citado por Jiménez, 2009), describe la calidad de vida óptima como “un estado de bienestar”. Este estado de bienestar requiere que el individuo actúe afirmativa y responsablemente ante los retos y las demandas de su entorno. También, requiere visión, esperanza y confianza en el presente y en el futuro” (p. 37). Es por ello que la profesión docente y esencialmente el docente de

Educación Especial, debe preocuparse por poseer sus necesidades básicas satisfechas, una visión de esperanza y confianza para gozar de calidad de vida.

Mabel Labiano (citado por Oblitas, 2010), entiende que el bienestar “es un estado y un proceso, resultado de la interacción de múltiples dimensiones o subsistemas. Es una realidad dinámica y cambiante, que implica continuas reestructuraciones de esquemas valorativos, cognitivo-emocionales y de comportamiento” (p. 299). Dado esto, la calidad de vida ha estado relacionada con la felicidad, la virtud y el bienestar.

La calidad de vida se ha visto afectada según Diener y Fujitar; Freist y otros (citado por Santisteban, 2009) “por la salud física actual, el pensamiento constructivo, las molestias diarias, la satisfacción en el trabajo, la exaltación del mundo, y los recursos personales y esfuerzos” (p. 10). Las y los educadores se pueden ver afectados por los aspectos mencionados, pero depende de ellos el poder manejar estas situaciones y así tomar decisiones que les permitan no solo trabajar de forma eficiente y satisfactoria, sino mejorar su calidad de vida. Es así como se puede optar por reforzar aquellas situaciones que los hacen sentirse a gusto en su trabajo, Inglehart (citado por Santisteban, 2009) define la calidad de vida como:

Una medida compuesta de bienestar físico, mental y social tal y como lo percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad y recompensa. Las medidas pueden referirse a la satisfacción global, así como a sus componentes incluyendo aspectos como salud, matrimonio, familia, trabajo, vivienda, situación financiera, oportunidades educativas, autoestima, actividad, competencia, sentido de pertenecer a ciertas instituciones y confianza en otros. (p. 10)

El Instituto Nacional de las Mujeres (2008), destaca que la calidad de vida puede concebirse como “un concepto integrador, que comprende todas las áreas de la vida. Abarca la satisfacción de todas las necesidades humanas, tanto materiales como espirituales, sociales y políticas” (p. 187). La persona como ser integral, requiere de encontrar satisfacción en su salud, espiritualidad...etc, sin embargo, la labor docente es tan compleja que muchas veces es un reto encontrar los espacios para crecer personalmente. Por otro lado Cofer (citado por Santisteban, 2009), entiende calidad de vida como:

Disfrutar de libertad, desarrollar la iniciativa, cultivar hábilmente las relaciones sociales, estar satisfecho, presentar escasas molestias psicósomáticas, ingerir pocas pastillas, no estar enfermo, poseer una buena profesión, tener un buen empleo y encontrar sentido a la vida, independientemente de si ésta consiste en valores materiales o ideales. (p. 10-11)

La calidad de vida dependerá de muchos factores que conforman la vida del ser humano, intrínsecamente de las herramientas personales y sociales que posea, además de los estilos de vida en los que prefiere sobrellevarla. Cuando una persona tiene una vida de calidad siente plenitud y satisfacción en sus labores diarias.

La Organización Mundial de la Salud (citado por Santisteban, 2009) reconoce que no es tan importante “la cantidad de años que se viven como la calidad de los años vividos; y que por tanto, es necesario que los esfuerzos se concentren en asegurar la igualdad ante la salud, añadir vida a los años, añadir salud a la vida y añadir años a la vida” (p. 11). Con ello se pretende reducir las diferencias entre naciones y grupos socioeconómicos de un mismo país y así asegurar el pleno desarrollo y la plena utilización del potencial físico y mental de las

personas, de manera que le permita gozar plenamente de la vida y abordarla de manera saludable.

Santisteban (2009) cita siete dimensiones que son pertinentes al desarrollo de la calidad de vida como un estado de bienestar, a saber:

Dimensión física: La actividad física debe ser vista como una opción, para la protección de la salud. Según González (2003) se ha dado mucha atención a que el ejercicio puede mejorar la calidad de vida de las personas como un factor muy importante de prevención y para mantener una vida independiente y activa, en un estilo de vida saludable.

Dimensión social: Incluye las estrategias que le permiten al ser humano relacionarse con los demás. Consiente a cada individuo internalizar valores, costumbres y maneras de convivencia en grupo. Como seres humanos tenemos la capacidad y responsabilidad de tomar acción para mejorar las relaciones interpersonales.

Dimensión emocional: Conlleva reconocer que como ser humano es responsable de sus pensamientos, sentimientos y emociones, cada individuo puede y debe pasar juicio sobre su entorno y debe preparar estrategias que le permitan vivir efectiva y eficientemente. Esta dimensión incluye la habilidad de escucharse y escuchar para armonizar la información que se recibe de ambos lados. También incluye control para poder manejar sus emociones dentro de unos límites aceptados socialmente. Le permite al individuo disfrutar de los logros como un resultado adecuado de autocrítica.

Dimensión espiritual: Se logra armonía interna al sentirse parte de un todo. La persona se sitúa en un espacio en el universo donde se siente cómodo con el lugar, la posición y la participación que su grupo social dentro de su cultura le ha adjudicado pero que él o ella ha personalizado.

Dimensión intelectual: Toma en cuenta el auto- concepto, la creatividad y el aprendizaje. El mantenerse como un aprendiz, como un ente creador y recreador de sí y de su entorno, le permite al ser humano renovarse continuamente. Esa renovación afecta favorablemente su autoestima, su visión de la vida y, por ende, le permite una participación activa en su mundo, donde no es espectador sino iniciador y promotor de su gestión de vida.

Dimensión ocupacional: Permite al individuo seleccionar una ocupación, prepararse, entrar, progresar y finalmente retirarse del mundo laboral. Incluye además el uso del tiempo libre y la selección de actividades recreativas que le provean esparcimiento. Influye muy marcadamente el estilo de vida del individuo y determina prácticamente su nivel socioeconómico, su vecindario, las amistades, las actividades sociales y recreativas a las que asista.

Dimensión ambiental: González (2003) determinó una serie de factores ambientales que influyen en mayor o menor grado en la salud y el medio ambiente y que se indican a continuación: malas condiciones sanitarias en la vivienda; comunidad; centros de trabajo; condiciones de trabajo desfavorables; estresantes; falta de protección; contaminación del agua y de los alimentos; acumulación de basura; falta de espacios verdes; contaminación atmosférica, exposición directa a los rayos solares; contaminación sónica; contaminación moral de los valores originales de la sociedad, que originan vicios, daños físicos, psicológicos y sociales que inciden en la salud y ejercen una contaminación ideológica y despersonalizante indiscutible. (p. 14-17)

Es por ello que el optimizar la calidad de vida del docente de Educación Especial, permitirá desarrollar un sentimiento de seguridad y plenitud como ser humano, que podrá

ser transmitido a los y las estudiantes y formará personas mucho más capacitadas y con competencias emocionales que promuevan la salud mental y la concepción de estilos de vida saludables. Además permitirá vivir tanto personal como social y laboralmente más satisfecho y con mayor armonía, al propiciar autodeterminación y acceso a la cultura para disfrutar de una vida larga y saludable, acorde a las necesidades. El docente debe ser estable y sobretodo debe procurar transmitir dicho sentimiento a sus estudiantes, pues de esta manera sentirá gozo por su profesión y la llevará en alto.

Sin embargo, esta satisfacción se puede ver afectada por el escaso uso de herramientas para lograr un estilo de vida saludable, lo que provoca una limitación latente en la forma de afrontar las situaciones cotidianas. Cuando no existe un estilo de vida sano, repercutirá en la manera en cómo se percibe la persona tanto a sí misma como en el contexto en el que desenvuelve, lo que provoca que la persona se sienta recargada y no encuentre las formas de idóneas de manejar su propia vida. Por tanto, la persona se vuelve objeto de su realidad y es posible que manifieste agotamiento en su ambiente laboral.

Estrés laboral

Según lo estudiado, se considera que los agitados estilos de vida y la revolución tecnológica-comercial que se da en la actualidad, ha distorsionado la visión que se posee de bienestar. Aunado a ello el trajín diario y las enormes demandas sociales, da como resultado seres humanos con desgastes profesionales, personales y culturales. Por tanto, el estrés puede ser un factor fundamental en el reforzamiento de dicha conducta y es una de las principales causas de malestar.

La conceptualización de estrés varía en función del modelo teórico en que se enmarque dicha definición. Actualmente se pueden diferenciar tres enfoques en el estudio del estrés, según Holmes y Rahe (citado por Oblitas, 2010)

Puede hablarse de estrés desde un punto de vista ambientalista, como algo externo que provoca una respuesta de tensión. Esto es, nos referimos al tipo de estímulos o acontecimientos que se denominan estresores debido a que desencadenan el estrés, que son fuente de éste. Este enfoque engloba a todas aquellas investigaciones que otorgan especial importancia a situaciones que significan cambio y requieren reajustes en la rutina de una persona debido a que son considerados, generalmente, como acontecimientos indeseables. (p. 26)

Lo anterior justifica la realidad que vive el educador, ya que muchas de las situaciones que acontecen en la escuela generan cambios constantes y ajustes que muchas veces limitan su actuación en los procesos de enseñanza- aprendizaje, por lo que se convierte en causa de malestar y desencadena una serie de factores que trae como consecuencia el estrés.

Los autores Holmes y Rahe (citado por Oblitas, 2010) citan un segundo enfoque, y lo describen a continuación:

Encontramos una masa también considerable de investigación que ha hecho hincapié no en el estímulo sino en la respuesta. Tal es el enfoque del que se ha considerado el padre de las investigaciones sobre el estrés, H. Selye, que consideraba el estrés como el resultado no específico de cualquier demanda sobre el cuerpo que tiene un resultado físico o mental. Dicha reacción la dividió en tres fases: reacción de alarma, fase de resistencia y, finalmente, en caso de que le estrés persista, estadio de agotamiento. Selye consideraba las situaciones de estrés como aquellas que requieren ajuste por parte del

organismo. La situación puede ser agradable o desagradable, pero lo que es significativo en la situación es la intensidad de exigencia de ajuste de la conducta. (p. 26)

Esto indica como las demandas del entorno, proporcionan una serie de estímulos que dan por último una respuesta, y es ésta la que dificulta o limita el desenvolverse y la conducta de la persona o en este caso del educador especial. Desde luego, en esta visión no son tanto los factores externos los que se conjugan, sino la capacidad interna para resolverlos satisfactoriamente. Finalmente se describe un último enfoque, Lazarus y Folkman (citado por Oblitas, 2010) se refieren a que:

Desde un enfoque más interaccionista, ni estresores ni respuestas estresantes existen separadamente, sino que ambos conforman la llamada experiencia del estrés entendida como un proceso interactivo entre situaciones y características del individuo. Dicho enfoque subraya fuertemente la interacción entre los agentes estresores y el sistema humano de valoración y evaluación. Define el desarrollo del estrés como un proceso de interacción dinámica, en los términos de un paradigma que se puede denominar “modelo transaccional”, porque su punto central lo constituye la naturaleza de los intercambios, o relación persona- entorno. Así pues, desde este enfoque se entiende el estrés como una relación particular entre el individuo y su entorno, que es evaluado como amenazante y desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. (p. 26)

Este modelo retoma la manera en que la persona aprecia y construye una relación con el entorno. Así describe el desarrollo del estrés como un proceso cíclico donde una demanda afecta la otra y sobretodo hace hincapié en un proceso subjetivo, por tanto lo que se postula es que no existen acontecimientos universalmente estresantes. Contextualizado a la realidad del educador especial, se rescata que no existen factores estresantes en general,

pues lo que puede afectar a uno no tiene que ser estrictamente un malestar para el otro, pues va a depender de los factores del entorno y las competencias con las que cuente el profesional en cuestión y el sentido subjetivo o las atribuciones que el mismo dé al acontecimiento. No obstante, si se piensa que muchos de las causas que generan estrés son similares, aunque las respuestas van a variar de un docente a otro. Debido a que las situaciones que generan estrés en las docentes entrevistadas, la investigación se posiciona desde un enfoque interaccionista, en donde se deja en claro que no existen únicos factores ni respuestas de manera separada.

Actualmente la palabra “estrés” se utiliza con mayor frecuencia, y es importante saber que dicho concepto no hace referencia a alguna patología que aqueja al ser humano desde un punto de vista personal. Amador (1998), se refiere al estrés como “reacción de alerta y de emergencia del organismo sometido a presiones múltiples y variadas” (p. 24). Además el estrés no siempre suele atentar contra la salud y emocionalidad de las personas, pues también tiene la capacidad de traer beneficios, según el mismo autor, clasifica el “eu-stres” como el buen estrés y “distrés” o mal estrés.

El ser humano no es capaz de vivir sin estrés, pues es parte misma de una vida activa, Amador (1998) construye una conceptualización del estrés desde dos perspectivas opuestas que dejan claro, como la persona puede afrontar el estrés y transformarlo para bien o para mal en su vida:

El “stress” es una respuesta del organismo ante una amenaza real o imaginaria. En él intervienen factores físicos, químicos y psicológicos. Resulta negativo cuando el individuo no es capaz de dar una respuesta satisfactoria y esto lo lleva a desarrollar

enfermedades. Resulta positivo cuando le permite, estrechar lazos, brindar afecto, manejar la agresión y actuar con el fin de lograr metas. (p. 24)

Es fundamental saber que no es nada fácil dar una definición única sobre el estrés, pues varía de un contexto a otro, y diversos grupos le dan distinto significado y lo estudian desde posturas muy diferentes. Amador (1998), indica que “los médicos hablan en términos fisiológicos, los psicólogos se refieren a cambios de conducta, los ingenieros lo explican como soporte de carga y por último, los lingüistas lo consideran una acentuación silábica” (p. 29). No obstante, la mayoría de términos coinciden en que el estrés puede percibirse como una amenaza y que este puede causar malestar general en el docente, pues no se ha desarrollado la sensibilidad suficiente para valorarlo como una manifestación positiva.

El ambiente laboral en cual se desenvuelve el docente de Educación Especial, lleva implícito un compromiso y está cargado de emotividad. Según Buendía (1998), “la actividad laboral, por su significación, se constituirá en una configuración de la personalidad” (p. 51). El ambiente laboral, no sólo remite a lo profesional o técnico, sino que involucra al docente de manera total, es por esto que el mismo autor se refiere a “una producción de vivencias e ideas diversas, que afectan el autoestima, seguridad emocional, así como otras necesidades humanas, como la de logros, prestigio social, comunicación, entre otros” (p. 52).

Muchas veces, el malestar laboral está configurado por una serie de factores dinámicos, que no tienen necesariamente relación con la actividad en el trabajo. Según Buendía (1998), este tipo de elementos “tienen un papel muy activo en la integración inadecuada del sujeto en la esfera laboral, la cual produce nuevas tensiones específicas, pero no representa el momento esencial del estado de estrés del sujeto, aun cuando su expresión más fuerte sea

en el medio laboral” (p. 53). Los docentes de Educación Especial pueden experimentar este tipo de estrés, ya que deben responder tanto a las demandas sociales, laborales y personales, y estas muchas se vuelven causantes de este malestar; así que al enfrentar situaciones de angustia y ansiedad dentro de la escuela, el estrés puede aumentar y manifestarse con mayor intensidad dentro del ámbito laboral.

El mismo autor asegura que “la actividad laboral, como momento esencial del sujeto, se vincula de formas muy diversas en su subjetividad con otras esferas actuales y anteriores de su vida personal, pudiendo expresar distintos sentidos personales en dichas relaciones” (p. 53). No se trata solamente de su vida personal, sino también de la calidad de las relaciones sociales y por supuesto la cultura en la que se haya formado el ser humano, pues esto dota de estrategias o técnicas para afrontar el estrés y mejora la calidad de vida.

Se deduce que todos estos factores son las principales causas que ocasionan estrés en el profesional de Educación Especial. Los docentes tienen que manejar tantas situaciones a la vez, no sólo las propias, sino de estudiantes, padres, compañeros de trabajo, técnicos-administrativos al convivir de lleno con las situaciones laborales, es inevitable que estos mismos factores se interrelacionen produciendo estrés. Los profesionales se ven inmersos en un ámbito sumamente complejo que puede generar expectativas altas con respecto a su desempeño laboral y su papel en el orden social, sintiéndose comprometido con el rol que desempeña.

Por otro lado, el estrés laboral, no debe entenderse como asunto aparte de la integridad de la persona, sino como parte de su subjetividad, como indica Buendía (1998), quien describe que las “contradicciones y tensiones de sus distintos sistemas de relaciones afectan el sentido de la propia actividad laboral, proceso que influye en la aparición de nuevos

conflictos laborales que no pueden ser analizados separadamente de la condición subjetiva actual del sujeto” (p. 58). Es por ello que es esencial conceptualizar el estrés laboral desde la individualidad de cada quien y desde la manera personal de comprender la realidad, pues dentro de la labor docente no se puede segregar sus realidades familiares, personales, emocionales y laborales, dado que esta profesión conlleva una integralidad en el desarrollo del ser humano.

Además entre las principales causas que generan estrés se encuentran las laborales, la cuales engloba según Rubio (2007) la sobrecarga en el trabajo, infrautilización de habilidades, falta de participación, repetición de tareas, ritmo de trabajo, control, posibilidades de cambiar de empleo, inseguridad en el puesto de trabajo, promoción, cambios en la organización, responsabilidad e interferencia en el desempeño.

Entre las cargas sociales se mencionan según el mismo autor, la presión por formar parte de aquellas profesiones más elitistas; las condiciones de trabajo; los prejuicios por la edad, el sexo, la raza, etnia o religión; la violencia y el acoso laboral. Por último, las causas relacionales, tales como los conflictos con otras personas y los roles del trabajador, pueden desencadenar disconformidad profesional y laboral. Todas estas causas pueden generar estrés en el profesorado de Educación Especial y pueden limitar su desempeño profesional, pues la carga laboral y demandas de la sociedad, son grandes y pueden afectar de manera integral y global al docente.

Es por todo lo anterior que a continuación se mencionan las técnicas o estrategias de afrontamiento del estrés. Cada docente debería conocer de antemano estas técnicas para poder manejar el estrés en su desempeño profesional y por tanto mejorar su calidad de vida, lo cual promoverá un ambiente adecuado tanto en lo laboral como en el ámbito personal.

Estas estrategias son un punto de partida para que el docente tenga las oportunidades de mejorar su calidad de vida.

Técnicas o estrategias de afrontamiento del estrés

Las causas que generan estrés laboral pueden ser afrontadas con técnicas o estrategias acorde a las necesidades y características de cada uno de los profesionales que se desenvuelven en la escuela. Para ello se tomarán en cuenta diversas estrategias y autores que postulan técnicas que permiten afrontar el estrés eficazmente. Las primeras estrategias de afrontamiento, son las postuladas por Folkman y Lazarus (citados por Oblitas, 2010), las cuales están centradas en el problema y se describen como “acciones directas para alterar la situación” (p. 246), en dichas estrategias se busca el apoyo social y de soluciones, para ello proponen estrategias centradas en la emoción, las cuales se basan en el “autocontrol, distanciamiento, reevaluación positiva, autoinculpación y escape” (p. 246).

Por otro lado, McCubbin (citado por Oblitas, 2010) propone como estrategias “la ventilación de sentimientos, buscar diversiones, desarrollar la autoconfianza y el optimismo, buscar apoyo social, resolver problemas familiares, evitar problemas, apoyo espiritual, involucrarse con amigos íntimos, búsqueda de ayuda profesional, integrarse a actividades, tener buen humor y la relajación” (p. 247). Además Carver y colaboradores (citados por Oblitas, 2010), proponen “un afrontamiento activo, la planificación, suprimir la competencia de actividades, restringir el afrontamiento, buscar apoyo social por razones instrumentales y emocionales, reinterpretación positiva y crecimiento, aceptación, espiritualidad, ventilación de las emociones, negación y la desvinculación conductual y mental” (p. 247).

Estas técnicas muchas veces son desconocidas o simplemente no se hace un uso eficiente de las mismas, dado que el docente se siente abrumado por la dinámica que desarrolla la escuela. Muchas funciones que no son parte del contexto educativo, le son recargadas y en ocasiones omiten la necesidad de desarrollar diversas estrategias, que favorezcan un estilo de vida adecuado. Es por ello, que se agrega dentro de los referentes conceptuales la vivencia del estrés laboral dentro de las aulas educativas.

El estrés laboral en el docente de Educación Especial

Desempeño del docente de educación especial en la sociedad actual

Como se ha mencionado, la sociedad juega un papel importante en la concepción del desempeño de los docentes, dado que esta va marcando las pautas del camino a seguir. La sociedad del conocimiento en la que se está inmerso, demanda diversas actitudes y características de estos profesionales, como lo explican Medrano y Molina (2010):

Se exige que los educadores sean capaces de responder al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social, expresado en una ciudadanía responsable, en la autoformación y en una habilitación acorde, para favorecer la formación de nuevas generaciones capaces de adaptarse al cambio acelerado y a la sociedad de la información. (p. 12)

Es primordial, rescatar que la función que cumplen los docentes va más allá de aspectos meramente académicos, ya que se debe formar una sociedad responsable, en donde el docente comprenda la necesidad de guiar a las futuras generaciones adquiriendo valores y principios que le permitan desarrollarse de una manera más asertiva dentro de su contexto. No obstante, cada docente debe entender que estas funciones van enmarcadas en los diversos aspectos de su vida profesional.

Es así como Benavente (citado por Medrano y Molina, 2010), hace hincapié en las cualidades que cualquier docente debe poseer en esta profesión, así se refiere a un profesional de doble registro:

1. De ciudadanía: Persona creíble, mediador intercultural, animador de una comunidad, garante de la ley, organizador de la vida democrática e intelectual.
2. De construcción de competencias: Organizador de una pedagogía constructivista, garante del sentido de los saberes, creador de situaciones de aprendizaje, gestor de la heterogeneidad, regulador de procesos y precursor de la formación, de la práctica reflexiva e implicación crítica. (p. 12)

Dentro de estos registros es indispensable recalcar que cada una de estas características engloba la labor del docente dentro de la sociedad, no es sólo mirarlo como reproductor de conocimientos, sino que forma parte de los profesionales que modelan y median conocimientos éticos y morales.

Es importante reconocer que el educador especial es aquel profesional que trabaja en apoyo a los estudiantes con alguna necesidad educativa y a sus docentes titulares, en lo que se refiere el proceso de enseñanza-aprendizaje, en donde ambos deben procurar mantener una estrecha relación para cumplir así con el objetivo de sus funciones. (García, 2011)

El educador especial un pilar fundamental en el desarrollo personal y social de la población estudiantil que presenta una necesidad educativa, así como para los docentes de Educación Básica y otros profesionales que se ven involucrados en el proceso educativo. Es por ello, que el docente de Educación Especial necesita desarrollar estilos de vida saludables, con el fin de mejorar su calidad de vida y la atención brindada a todos participantes del proceso de aprendizaje.

Influencia del estrés laboral en el docente

El acelerado mundo actual, los estilos de vida y la manera en cómo se hace frente a ellos tiene estrecha relación con el desempeño del docente y como este repercute en la mediación del aula, es por ello que Esteve; Cordeiro y Ortiz Oria (citado por Bermejo y Prieto, 2005), comentan que,

La aceleración con la que se suceden los cambios sociales, el aumento de las demandas - a veces contradictorias- a los profesores, la incertidumbre ante las reformas de la enseñanza, así como la escasez de recursos y el deterioro de la imagen social de los enseñantes, son algunos de los factores que generan lo que se denomina “malestar docente”. (p. 46)

Por lo anterior, se ha hecho notar como el docente está inmerso en la globalidad de los problemas sociales, lo que origina en algunas ocasiones se sienta impotente y con poca influencia en la toma de decisiones que generen un cambio positivo. Es así como el malestar sentido por los docentes, se puede conceptualizar según Esteve (citado por Bermejo y Prieto, 2005) como “el conjunto de consecuencias negativas que afectan a la personalidad del profesor a partir de la acción combinada de condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia” (p. 46). A menudo, el Síndrome de Burnout es identificado como una de las manifestaciones del malestar docente, es así como dentro de este síndrome se pueden clasificar los síntomas en cuatro grandes áreas relacionadas con el campo educativo, según Arís (2009):

- Síntomas psicósomáticos. Suelen ser los síntomas asociados que aparecen en primer lugar. Entre ellos se encuentran las cefaleas, dolores musculares, molestias gastrointestinales, insomnio, etc.

- Síntomas conductuales. Se describen como una serie de conductas anómalas (absentismo laboral, problemas relacionales, etc).
- Síntomas emocionales. El más característico de ellos es el distanciamiento afectivo de las personas a las que debe atender. El sujeto puede volverse irritable e impaciente, mostrándose receloso en su relación con los niños, compañeros, etc. Además, aparece la ansiedad, que conlleva una disminución de la concentración y del rendimiento en el trabajo.
- Síntomas defensivos. Utilizados por el sujeto para poder aceptar sus propios sentimientos. El profesional niega las emociones anteriormente descritas y que le resultan desagradables. Desplaza los sentimientos hacia otras situaciones o ámbitos que no tengan que ver con su realidad laboral. También puede desarrollar actitudes cínicas hacia los clientes (en este caso los alumnos), culpabilizándoles, de manera implícita, de ser los causantes de las propias dificultades. (p. 834)

La presencia de síntomas varía de acuerdo a cada persona y a sus propias habilidades y hábitos individuales, sin embargo, es común mirar a docentes que presentan alguna de las características antes mencionadas. Entre ellas, conductas autoritarias, desánimo, pasividad, entre otras, sin embargo, va a depender de la capacidad que tenga el docente para reconocer las áreas de afectación y las estrategias a utilizar para poder sobrellevar de forma asertiva las situaciones que le genera su profesión.

Dichos síntomas podrían basarse en las funciones que se ve obligado a cumplir el docente, aunque no sean directamente asignadas a este, González (2003) agrega que

Los problemas sociales han proliferado y los profesores se encuentran con estudiantes con necesidades muy diversas teniendo que ejercer como padres, niños, sacerdotes,

psicólogos, orientadores e incluso como sargentos de la armada o policías luchando con la falta de interés y de maduración de los estudiantes y batallando con severos problemas de conducta. (p.63)

Aunado a ello, los mismos autores insisten en que existen diversos factores o variables que incrementan la asociación de estos síntomas al estrés laboral, entre se pueden citar

El tipo de centro escolar, los recursos materiales y educativos del centro, la estabilidad laboral, el salario, el nivel educativo en el que imparte clase el profesor, el número de alumnos que tiene, la ambigüedad y/o conflictos de rol, la sobrecarga de tareas y falta de tiempo, el apoyo y reconocimiento de los supervisores, la participación en la toma de decisiones, el apoyo de los compañeros y la relación de cooperación con ellos, los problemas relacionados con los alumnos (falta de motivación, escasa disciplina, aumento de las agresiones), etc. (p. 49)

Al relacionar los factores y las manifestaciones del malestar o estrés laboral del docente, se pueden abordar las repercusiones que las mismas tendrán dentro del aula y la dinámica escolar y profesional. Es por tanto, que se hace evidente que el estrés vivido en el ámbito escolar no solamente interfiere en el docente, sino que involucra el contexto en el cual se desenvuelve.

Competencias del docente de Educación Especial en la mediación del aula

Asimismo, es fundamental que los docentes desarrollen habilidades y competencias que favorezcan su labor en el contexto educativo, brindando soporte a colegas y estudiantes de manera positiva, en tanto la sinergia, viene a forjar la capacidad de rechazar los mensajes negativos emitidos en el ambiente laboral, y por tanto evita contagiarse de ambientes laborales negativos y desmotivantes. (Serio, Jiménez y Rosales, 2010)

Además los docentes deben de contar con las competencias relacionales, que le permitan entablar interacciones sociales adecuadas, beneficiándose de manera integral grupo docente, estudiantes, administrativos y sobre todo la familia. La disposición relacional se refiere, según Serio, Jiménez y Rosales (2010), “a la necesaria actitud positiva que deben de tener los docentes hacia las familias de los alumnos” (p. 114), y con ello se busca “un trato cordial y de colaboración y no tanto de juzgar y evaluar” (p. 115).

Para culminar, se puede rescatar que el estrés laboral incide notablemente en la dinámica de aula de cada docente, dado que las repercusiones se relacionan específicamente con las habilidades y competencias de cada profesional y afectan de forma directa e indirectamente diversas áreas del campo educativo, tanto en su bienestar profesional como en la convivencia con las personas que así lo conforman. Asimismo, se debe procurar tener una relación amena con la familia de los y las niñas, pues cuando un familiar siente que la mediación es asertiva por parte del docente, éste influye de forma positiva en la mejora de las condiciones de cada uno de los estudiantes, por ende el docente se sentirá más apoyado en su labor.

Por otra parte, es importante reiterar que existen situaciones específicas que reflejan el estrés laboral, como lo dice Arís (2009) “no pretendemos centrarnos únicamente en una visión problemática de la educación, sino en la percepción de los aspectos a superar, asumiendo que la mejor forma de ayudar a prevenirlos es conocerlos y afrontarlos con estrategias eficaces” (p. 832).

Como se ha mencionado anteriormente, las diversas situaciones a las que deben hacer frente los educadores afectan de alguna manera la dinámica de aula, sin embargo, el

docente debe hacer conciencia sobre la importancia de desarrollar estrategias para afrontar el estrés laboral para ayudar así a su calidad vida y por ende su ambiente laboral.

Perfil del docente de educación especial

Es relevante hacer notar que la sociedad exige un perfil para cada profesional que en ella se desempeña, por lo que los y las educadoras especiales cumplen con una serie de características para formar parte dentro de los profesionales en educación. Es por ello que es importante tomar en cuenta lo que expone Blanco (citado por Richmond, 2009) sobre el perfil docente:

Si queremos que los docentes sean inclusivos y también capaces de educar en y para la diversidad es necesario que se produzcan cambios importantes en su propia formación. En primer lugar, las instituciones de formación docente deberían estar abiertas a la diversidad y formar docentes representativos de las distintas diferencias presentes en las aulas. En segundo lugar, se les debería preparar para enseñar en diferentes contextos y realidades, y en tercer lugar, todos los profesores, sea cual sea el nivel educativo en el que se desempeñen deberían tener unos conocimientos básicos, teóricos y prácticos, en relación con la atención a la diversidad, la adaptación del currículo, la evaluación diferenciada y las necesidades educativas más relevantes asociadas a las diferencias sociales, culturales e individuales. (p. 88)

Como se analiza, el perfil del docente va ligado al contexto donde se labora, compañeros de trabajo y demás situaciones que se enmarcan dentro del quehacer educativo. Por tanto, este perfil va a ser influenciado por el ambiente en el que esté inmerso este profesional, sin dejar de lado que influye su formación universitaria, contexto educativo y social, además de sus características individuales.

Campos y García (2008) manifiestan que todo educador especial debe tener:

1. *Conocimientos disciplinares (saber)*

- Conocer los fundamentos psicológicos, sociales, y lingüísticos de la diversidad de las diferentes necesidades educativas especiales/específicas, siendo capaz de asesorar tanto a los padres como a otros docentes.
- Mostrar una actitud de valoración y respeto hacia la diversidad del alumnado, cualesquiera que fueran las condiciones o características de este, y promover esa misma actitud entre aquellos con quienes se trabaje más directamente.
- Ser capaz de acometer, directamente o en colaboración con el resto del profesorado, la planificación, el desarrollo y la evaluación de una respuesta educativa de calidad para el alumnado con necesidades educativas especiales/específicas, que estén asociadas a condiciones personales o sociales y cualquiera de los contextos en los que pudiera estar escolarizado.
- Ser capaz de realizar una evaluación rigurosa de los niveles de competencia personal del alumnado en aquellos ámbitos de su desarrollo psicosocial que puedan estar en el origen de sus necesidades especiales.
- Ser capaz de evaluar los planes de trabajo individualizados, introduciendo ajustes progresivos en los objetivos de la intervención, en la adecuación de los métodos, las pautas a seguir.
- Conocer las ayudas tecnológicas que contribuyan a mejorar las condiciones de aprendizaje y la calidad de vida.

2. *Competencias profesionales (saber hacer)*

- Ser capaz de promover el desarrollo y el aprendizaje a lo largo de los periodos de la Educación Infantil, Primaria y Secundaria, así como colaborar en el diseño de adaptaciones en Formación Profesional.
- Contribuir, a través de su acción educativa, a la mejora de la calidad de vida del alumnado de NEE, incidiendo sobre las dimensiones e indicadores que configuran dicha calidad.
- Colaborar eficazmente y de forma proactiva con los equipos de apoyo del centro o de la comunidad, especialmente con los departamentos/equipos de orientación.
- Ser capaz de evaluar la competencia curricular en las distintas áreas del currículo establecido.
- Ser capaz de determinar las necesidades educativas de los distintos alumnos, definiendo ámbitos de actuación prioritarios, así como el grado y la duración de las intervenciones, las ayudas y los apoyos requeridos para promover el aprendizaje de los contenidos.
- Puede diseñar, en el marco de la programación didáctica establecida para el conjunto de los niños y niñas del centro, planes de trabajo individualizados.
- Detectar y analizar las posibles barreras para el aprendizaje y la participación del alumnado con necesidades educativas “especiales/específicas” en el entorno del centro y en sus instalaciones, así como en su contexto.
- Participar eficazmente en procesos de mejora escolar dirigidos a introducir innovaciones que promuevan una mejor respuesta educativa a la diversidad del alumnado.

3. *Competencias académicas*

- Buscar información de recursos existentes en la comunidad que puedan actuar como apoyos indirectos a la tarea educativa.
- Trabajar colaborativa y cooperativamente con el resto del profesorado, los servicios psicopedagógicos y de orientación familiar, promoviendo la mejor respuesta educativa. (p. 4-6)

Como se puede notar, el perfil del docente de educación especial es muy amplio, mas sin embargo, estas características delimitan de forma específica aquellas competencias que se deben desarrollar para brindar una educación de calidad en los diversos contextos educativos. Por lo tanto, cada una de ellas es indispensable para que el docente esté consciente del aporte que debe hacer a la demanda educativa, puesto que al poseer un perfil adecuado para la atención de la diversidad, más será su satisfacción al sobrellevar con éxito la tarea educativa.

III Capítulo

Marco metodológico

El siguiente capítulo describe la metodología implementada en la presente investigación. Entre los tópicos que se abordaron, se encuentran el enfoque investigativo, tipo de investigación, participantes, referentes conceptuales, diseño metodológico, descripción de las técnicas e instrumentos utilizados durante el proceso de investigación, así como las consideraciones éticas.

Enfoque investigativo

Este estudio corresponde a una investigación de enfoque cualitativo. Strauss y Corbin (citado por Sandín 2003) “enfatan el carácter cualitativo del tipo de información recogida, así como su análisis” (p. 121), y definen la investigación cualitativa como:

Cualquier tipo de investigación que produce resultados a los que no se ha llegado por procedimientos estadísticos u otro tipo de cuantificación. Puede referirse a investigaciones acerca de la vida de las personas, historias, comportamientos, y también al funcionamiento organizativo, movimientos sociales o relaciones e interacciones. Algunos de los datos pueden ser cuantificados, pero el análisis en sí mismo es cualitativo. (p. 121)

Pérez y Serrano (citados por Sandín, 2003) agregan que “la investigación cualitativa se considera como un proceso activo, sistemático y riguroso de indagación dirigida, en el cual se toman decisiones sobre lo investigable en tanto se está en el campo de estudio” (p. 121), y añaden que el foco de atención de los investigadores cualitativos radica en la realización de “descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables, incorporando la voz de los participantes, sus

experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal y como son expresadas por ellos mismos” (p. 121).

Por otra parte, Barrantes (2002) menciona que el enfoque cualitativo “busca llegar al conocimiento, por medio del entendimiento de intenciones y el uso de la empatía” (p. 68). Además agrega que “la investigación cualitativa postula una concepción fenomenológica, inductiva, orientada al proceso. Pone énfasis en la profundidad y sus análisis no necesariamente, son traducidos a términos matemáticos” (p. 71). Asimismo, es importante saber que este tipo de investigación, permitió trabajar con diversas estrategias y concibió la realidad de los y las participantes desde numerosas perspectivas, según lo reafirman Denzin y Lincoln (citados por Sandín 2003), quienes mencionan lo siguiente:

La investigación cualitativa es un campo interdisciplinar, transdisciplinar y en ocasiones contradisciplinar. Las personas que la practican son sensibles al valor de un enfoque multimétodo. Están comprometidas con una perspectiva naturalista y una comprensión interpretativa de la experiencia humana. Al mismo tiempo, el campo de la investigación cualitativa es inherentemente político y se perfila a través de múltiples posiciones éticas y políticas. (p. 122)

La investigación cualitativa muestra una preocupación directa por la experiencia de los participantes y cómo viven, sienten y experimentan ciertas situaciones. Concentra su atención en el contexto natural, el cual es construido y modificable. Según Sandín (2003) “las experiencias son abordadas de manera global u holísticamente. No se entiende como un conjunto separado de variables” (p. 125).

Por otro lado es relevante señalar que el enfoque de investigación cualitativa se somete a variables educativas, que amplían las perspectivas paradigmáticas y transforman realidades.

Carr y Kemmis (citados por Sandín, 2003), apuntan que “hablar de investigación educativa no es hablar de ningún tema concreto ni de un procedimiento metodológico sino indicar la finalidad distintiva en virtud de la cual se emprende esta clase de investigación y a la cual quiere específicamente servir” (p. 123).

De la misma forma, Gurdián (2010), agrega que en el caso de la investigación cualitativa “es importante puntualizar que la realidad social, en general, y la educativa en particular dependen del contexto, por lo tanto, los resultados de una investigación cualitativa no son ni generalizables ni repetibles” (p. 221).

La finalidad de la investigación fue el descubrimiento de las principales manifestaciones de estrés laboral y como éstas afectan la calidad de vida del profesorado de Educación Especial en servicio.

Para concluir es importante destacar las palabras de Sandín (2003) las cuales indican que “la investigación cualitativa constituye en la actualidad un concepto amplio que hace referencia a diversas perspectivas epistemológicas y teóricas, incluyendo también numerosos métodos y estrategias de investigación” (p. 122). Lo anterior justifica el hecho de que la investigación se ubica como cualitativa, pues el papel de las investigadoras fue activo y orientado a explorar y descubrir las diversas situaciones de las docentes mediante un contacto directo y de indagación constante.

Tipo de estudio

La presente investigación se basó en el tipo de estudio fenomenológico, ya que Creswell (citado por Sandín 2003), describe este estudio como “el significado de las experiencias vividas por una persona o grupo de personas acerca de un concepto o fenómeno. Se

preocupa por los aspectos esenciales de tipos de experiencia o conciencia” (p. 151). El autor agrega que:

El término de investigación fenomenológica se utiliza a menudo de forma equivalente a investigación naturalista o para referirse a cualquier investigación que dirige su atención a la experiencia subjetiva de las personas. La investigación naturalista intenta capturar la forma en que las personas en contextos naturales experimentan sus vidas y los significados que les atribuyen. (p. 151)

Es por ello que esta investigación se interesó en el estudio fenomenológico, pues fue fundamental el basarse en la experiencia de los y las participantes, para acercarse a la realidad del campo de estudio y conocer cómo incide el estrés laboral en la calidad de vida de un grupo de docentes de Educación Especial.

Además, el objetivo del estudio fenomenológico según Sandín (2003) “es descubrir lo que subyace a las formas a través de las cuales convencionalmente las personas describen su experiencia desde las estructuras que las conforman” (p. 151). El investigador que participa en un estudio fenomenológico necesita comprender las perspectivas filosóficas que subyacen al enfoque, y sobre todo estudiar cómo viven y experimentan los participantes en el estudio. Es aquí donde el papel del investigador es trascendental, pues intenta descifrar el mensaje que transmiten las y los sujetos desde sus experiencias de vida cotidiana y desde un enfoque interaccionista.

Por ende, la investigación se basó en el tipo de estudio fenomenológico, porque quiso describir como se ha afectado la calidad de vida de las docentes de Educación Especial a causa del estrés. Asimismo, este trabajo investigativo reveló las experiencias de vida de

este grupo de profesionales, para hacer notar la importancia de mantener estilos de vida saludables que favorezcan así su vida.

Participantes

Las participantes fueron ocho docentes de Educación Especial en servicio con edades entre los 27 y 51 años, de sexo femenino, pertenecientes al Departamento de Educación Especial de la Escuela Líder Presbítero Pedro María Badilla Bolaños y de la Escuela Finca Guararí, de la Dirección Regional de Heredia. Es valioso aclarar que algunas de las docentes participantes laboraron en escuelas con diversos contextos, por lo que aportan experiencias que enriquecen la investigación, y no se basan específicamente en la institución educativa actual.

Como parte de la investigación se tomó en cuenta específicamente a dos docentes de Aula Integrada, dos docentes del Servicio de Apoyo Fijo en Problemas de Aprendizaje, dos docentes del Servicio de Apoyo Fijo en Problemas Emocionales y de Conducta, una docente de Terapia de Lenguaje y una docente del Servicio de Apoyo Fijo en Retardo Mental, las cuales se encargan de brindar apoyo a los y las estudiantes con Necesidades Educativas pertenecientes a las instituciones educativas Escuela Líder Presbítero Pedro María Badilla Bolaños y Escuela Finca Guararí. Las tablas 1 y 2 muestran la información de las docentes participantes del estudio.

Asimismo, se contó con la participación de cuatro docentes en el grupo focal, con edades entre los 22 y 28 años; graduadas recientes de la Universidad Nacional en el área de Educación Especial con énfasis en Integración. Estas docentes laboran en distintos contextos educativos, los cuales son: escuela líder, escuela rural, Centro de Atención Integral (CAI) y Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad

(CAIPAD). Estas docentes desempeñan en los servicios de: Servicio de Apoyo en Problemas Aprendizaje, en modalidades fija e itinerante, III y IV Ciclo Diversificado y de atención integral de personas adultas con discapacidad. La tabla 3 muestra la información de las docentes participantes del grupo focal.

Tabla 1

Información de las docentes Escuela Presbítero Pedro María Badilla Bolaños

Número	Edad	Años de experiencia	Servicio en el que labora	Servicios en los que ha laborado
2	47 años	6 años	Servicios de Apoyo en Problemas de Aprendizaje	Servicios de Apoyo en Problemas de Aprendizaje
3	27 años	7 años	Terapia de Lenguaje	Docente de Preescolar Terapia de Lenguaje Centro de Educación Especial
6	51 años	20 años	Servicios de Apoyo en Problemas de Aprendizaje	Aula Integrada Servicios de Apoyo en Problemas de Aprendizaje Aula Integrada
8	30 años	9 años	Servicios de Apoyo en Problemas Emocionales y de Conducta	Servicios de Apoyo en Problemas de Aprendizaje Servicios de Apoyo en Problemas Emocionales y de Conducta

Elaborado por: Baudrit, P. y Jiménez, R. (2013) Fuente instrumento de la entrevista.

Tabla 2

Información de las docentes Escuela Finca Guararí

Número	Edad	Años de experiencia	Servicio en el que labora	Servicios en los que ha laborado
1	45 años	15 años	Servicio de Apoyo en Problemas Emocionales y de Conducta	Centro de Educación Especial Aula Integrada Servicio de Apoyo en

				Problemas de Aprendizaje Servicio de Apoyo en Problemas Emocionales y de Conducta Centro de Educación Especial
4	32 años	4 años	Aula Integrada	Aula Integrada
5	39 años	3 años	Aula Integrada	Aula Integrada Centro de Educación Especial
7	49 años	12 años	Servicio de Apoyo en Retardo Mental	Servicio de Apoyo en Retardo Mental

Elaborado por: Baudrit, P. y Jiménez, R. (2013) Fuente instrumento de la entrevista.

Tabla 3

Información de las docentes graduadas recientemente de la Universidad Nacional

Número	Edad	Años de experiencia	Servicio en el que labora	Año de egreso de la UNA
1	28 años	4 años	Servicio de Apoyo en Problemas de Aprendizaje (fijo)	2010
2	24 años	3 años	Servicio de Apoyo en Problemas de Aprendizaje (itinerante)	2010
3	23 años	2 años	III y IV Ciclo Diversificado	2012
7	25 años	2 años	Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad	2012

Elaborado por: Baudrit, P. y Jiménez, R. (2013) Fuente instrumento de grupo focal.

Técnicas e instrumentos de investigación

Es valioso reconocer la importancia de las técnicas e instrumentos de recolección de información en la investigación, ya que constituyen el medio por el cual se accede al

conocimiento de la realidad que viven diariamente las docentes de Educación Especial en servicio.

La recolección de datos es uno de los procesos más valiosos de la investigación, según mencionan Hernández, Fernández y Baptista (2006):

La recolección de datos resulta fundamental, solamente que su propósito no es medir variables para llevar a cabo inferencias y análisis estadístico. Lo que busca en un estudio cualitativo es obtener datos (que se convertirán en información) de personas, seres vivos, comunidades, contextos o situaciones en profundidad; en las propias “formas de expresión” de cada uno de ellos. (p. 583)

Los mismos autores recalcan que son seres humanos los que participan de la investigación, y que cada uno tiene una “forma de expresión” diferente, una visión de mundo distinta que los lleva a actuar de muchas maneras.

Hernández, Fernández y Baptista (2006), mencionan que “la recolección de datos ocurre en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes” (p. 583). Es así como al investigar se buscó una comprensión de las investigadoras en el contexto, ya que no fue sólo aplicar instrumentos, si no el conocer la realidad de las participantes, para comprender sus ambientes de trabajo.

Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2006) indican que “el investigador nunca debe olvidar quién es y por qué está en el contexto” (p. 586). Si se tiene la oportunidad de escoger la población participante es porque se conoce ligeramente su realidad o se tiene afinidad con la misma, está claro que los objetivos marcan una ruta de ensamblaje, no obstante, es el investigador quién sabe la importancia de su presencia en el contexto, y no se limita a estudiar desde afuera, sino que se basa en la comprensión de la

realidad educativa. A partir de lo expuesto anteriormente, se utilizaron las siguientes técnicas de recolección de datos para el desarrollo de la investigación:

Entrevista

Se utilizó la entrevista como instrumento formal de recolección de datos. Hernández et al. (2006) indican que “la entrevista cualitativa se define como una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y la otra (el entrevistado), es más íntima, flexible y abierta” (p. 597). Es por ello, que se entablaron una serie de entrevistas, las cuales aportaron información importante para la investigación.

La finalidad de dichas entrevistas fue reconocer la presencia de estrés en los trabajos de las docentes de Educación Especial en servicio, posterior a ello se conocieron las manifestaciones más comunes del estrés, y cómo afectan estas situaciones su desempeño profesional. (Ver anexo 1)

Grupo focal

Barrantes (2002) define un grupo como “la unidad básica en el estudio de las organizaciones”, además menciona “que un grupo es un número reducido de miembros que interaccionan cara a cara y forman un grupo primario” (p. 216). Para esta investigación se consideró indispensable la confrontación de la información. El grupo focal es una técnica que permite sacar provecho y escuchar las diversas situaciones vividas por las docentes, y valida los diferentes puntos de vista sobre la temática.

Referente al grupo focal Korman (citado por Aigner, 2002) define dicha técnica como "reunión de un grupo de individuos seleccionados por los investigadores para discutir y elaborar, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación" (p. 2). Según lo mencionado por el autor, el grupo focal se basó en las

experiencias que poseían las participantes, ya que de esta manera se pudo enriquecer la temática, por medio de discusiones acerca de cómo viven la realidad escolar, y de esta manera brindar recomendaciones entorno a la calidad de vida y estrés laboral, tendientes a favorecer el desempeño del profesional.

Conjunto, Hernández et al. (2006) agrega que “los grupos de enfoque son positivos cuando todos los miembros intervienen y se evita que uno de los participantes guíe la discusión” (p. 606).

El instrumento está conformado por seis preguntas, que abarcan las temáticas de formación profesional, malla curricular y recomendaciones a la carrera de Educación Especial con énfasis en integración, asimismo incluye experiencias satisfactorias vividas en los diferentes centros educativos en los que laboraron.

La finalidad del grupo focal se basó en conocer la realidad que viven las docentes recién graduadas de la Universidad Nacional, con respecto a sus estudios universitarios y cómo inmersas en el sistema educativo costarricense evidencian aspectos a mejorar y fortalezas que brindó su formación pedagógica, para enriquecer las recomendaciones de la presente investigación.

Cuestionario para la indagación de información

Santamaría (2010) define el cuestionario como “un recurso para obtener información de muy variados tópicos, mediante un conjunto de preguntas, ordenadas con secuencia lógica” (p. 69). Asimismo, el autor agrega que “las preguntas que se formulan en un cuestionario, generalmente están en función de unos objetivos específicos y estos a su vez, pueden estar al servicio de un proyecto de investigación o la confirmación de una determinada hipótesis” (p. 69).

Es por ello que el cuestionario resultó indispensable en el planteamiento de la presente investigación, pues permitió corroborar datos con respecto a las principales manifestaciones del estrés laboral y su incidencia en la calidad de vida de las docentes de Educación Especial en servicio. El cuestionario, específicamente el Maslach Burnout Inventory, fue una de las principales técnicas metodológicas utilizadas durante el desarrollo de dicho trabajo, pues permitió recoger información de manera precisa. (ver anexo 2)

Relato de vida

Se utilizaron los relatos como técnica de recolección de datos dentro de la entrevista formal, los cuales rescatan aquellas experiencias con mayor relevancia que compartieron las docentes participantes de la investigación. Los relatos contemplan diversos contextos y situaciones tanto positivas como negativas, pero que enriquecen y se relacionan con las temáticas de estrés laboral y calidad de vida. Es fundamental comprender que los relatos se encuentran bajo la investigación cualitativa y que se centran en un temática en específico, según Taylor y Bogdan (citados por Chárriez, 2012) mencionan que el “... paradigma fenomenológico sostiene que la realidad es construida socialmente mediante definiciones individuales o colectivas de una determinada situación” (p.51).

Aunado a ello, Cornejo, Mendoza y Rojas (2008) aclaran que “el relato de vida ha sido utilizado en varias disciplinas y con distintos objetivos: en investigación, en intervenciones o como una herramienta testimonial” (p.30). En la presente investigación los relatos surgieron como una forma de sintetizar aquellas experiencias más relevantes de cada una de las docentes, con el fin de entender la realidad educativa y aquellas situaciones que se vinculan al tema de investigación.

Cornejo, Mendoza y Rojas (2008) explican “El relato de vida corresponde a la enunciación -escrita u oral- por parte de un narrador, de su vida o parte de ella” (p.30).

Dentro de las entrevistas las docentes compartieron partes relevantes de su trayecto profesional, así como de su vida personal, estas situaciones trascienden más allá del tiempo y forman parte del ser humano que son en la actualidad y permiten enriquecer la perspectiva que brindan sobre la temática de estrés laboral y la calidad de vida.

Conceptos importantes en la investigación

Calidad de vida

Equilibrio físico, psicológico y emocional que posee una persona para desarrollar las actividades de la vida cotidiana, lo cual provoca un sentimiento de bienestar y de satisfacción consigo mismo y con el contexto que le rodea.

Estrés laboral

Agotamiento físico, psicológico y emocional en una persona, al sentir que no puede responder con las demandas de su trabajo, lo que ocasiona una inestabilidad emocional que repercute en el desempeño laboral. Produce diversos síntomas que pueden afectarle a sí mismo y a las personas que lo rodean.

Estilos de vida

Manera en la que una persona decide llevar su propia vida, esta se ve influenciada por las características de la sociedad, las oportunidades y posibilidades que posee cada persona en su medio, además de ser un patrón de comportamiento debido a la interacción social y las demandas del contexto en el que se vive.

Diseño metodológico

Este apartado representa la investigación con base en las fases seguidas en la propuesta metodológica. Es trascendental mencionar que cada etapa responde a un objetivo específico e incorpora las técnicas y los instrumentos a utilizados en el desarrollo de la investigación.

I Fase: Indagación

En esta fase se solicitaron los permisos pertinentes para desarrollar la investigación, se conversó con los directores y docentes de la institución. Además se aprovechó para informar brevemente del trabajo a realizar y los objetivos a cumplir,

Con la ejecución de esta etapa se procuró conocer la realidad que vivencian y el interés sobre la temática por parte de las docentes del Departamento de Educación Especial de la Escuela Presbítero Pedro María Badilla Bolaños y Escuela Finca Guararí, con respecto al estrés la laboral y la calidad de vida, y como esto afectó su desempeño profesional.

II Fase: Investigación bibliográfica

En esta etapa se profundizó en la revisión bibliográfica que se encuentra en libros, revistas electrónicas, documentos electrónicos, tesis y otros. Con ello se valoró la incidencia del estrés laboral en el ámbito educativo y el malestar que presentan los docentes, lo cual afecta su desempeño profesional y la concepción de estilos de vida saludables. De este modo se pudo constatar la existencia de técnicas de afrontamiento del estrés, para facilitar y aumentar la calidad de vida del profesional.

III Fase: Recolección de información

Esta fase se basó en la obtención de información por medio de la aplicación de las diversas técnicas e instrumentos de investigación, entre ellas la entrevista forma, relatos de vida, el grupo focal y el cuestionario para la indagación de datos. Con ello se recolectó información pertinente a la realidad educativa del docente y se conocieron las principales manifestaciones y consecuencias del estrés laboral en los y las docentes de Educación Especial en servicio. Por otro lado, se identificaron los aspectos positivos que potencian la calidad de vida y el desempeño laboral de las docentes, lo cual responde a estilos de vida.

La información que se recolectó de las docentes de Educación Especial en servicio, fue el punto de partida para identificar los factores positivos y negativos que se originan en el ambiente educativo, con respecto a la calidad de vida y el afrontamiento del estrés laboral para la construcción del análisis.

IV Fase: Sistematización y análisis de la información

Durante esta etapa se transcribieron las entrevistas elaboradas y se identificaron las categorías de análisis por medio de carteles elaborados manualmente, en los que se tomaron fragmentos de las entrevistas y se categorizaron en fichas temáticas. Asimismo, se analizó la información obtenida en la aplicación de las técnicas de investigación, en tanto a la entrevista formal se tomaron en cuenta para el análisis aquellas citas que concordaban y explicaban de manera concisa la temática. A partir del análisis se obtuvieron los resultados presentados en el capítulo correspondiente.

V Fase: Diseño de las conclusiones y recomendaciones

Se desarrollaron conclusiones de la totalidad del trabajo. Además, diseñó una serie de recomendaciones tendientes a favorecer la calidad de vida de los y las Educadoras Especiales.

Consideraciones éticas

Se realizaron procedimientos con el fin de salvaguardar la identidad de los y las participantes, y el prestigio de las instituciones educativas en las cuales se desarrolló el trabajo de investigación. Para ello se presentaron formalmente los consentimientos informados, dirigidos a docentes del Departamento de Educación Especial, los cuales fueron firmados por cada una dando su aval de participar en la investigación, por ende el director de cada institución dio los permisos respectivos para estancia de las investigadoras en la institución.

IV Capítulo

Análisis de los resultados

El presente capítulo se basa en el análisis de los resultados, los cuales muestran los datos recopilados durante la aplicación de los instrumentos de investigación, para ello se han tomado en cuenta las categorías teórico-conceptuales, con el fin de profundizar en las percepciones y concepciones de la población participante del estudio, abarcando las ideas más relevantes de las docentes entrevistadas y que contextualizan mejor las temáticas tratadas.

Análisis de las entrevistas elaboradas

Definición de estrés laboral: ¡Ay, a mí me va a dar un paro!

La labor docente conlleva muchas vicisitudes, ya que debe responder a los desafíos que se le presentan en la sociedad actual, por lo que la hace una de las profesiones con mayor demanda social y con mayor carga emocional. Es por ello que al hablar de estrés laboral debemos referirnos a la diversidad de conceptos que están arraigados en la perspectiva que poseen los y las docentes.

Como se ha mencionado, el estrés laboral puede evidenciarse desde dos enfoques, uno de ellos positivo, que impulsará al profesional a trabajar de una manera más eficiente, mientras que el otro será un acontecimiento que conlleve perturbación emocional y física, por lo anterior la docente 8 agrega, “considero que hay un estrés que es positivo, que a uno lo impulsa a moverse, pero ya cuando se empieza a convertir o a transformar en enfermedades, tensión, preocupaciones, ya no es bueno y creo que muchas veces es en el que uno cae y depende mucho del ambiente en el que uno esté”. Esta docente comenta que

el estrés es bueno cuando produce acción, el problema es cuando lo somatizamos y afecta la salud y las emociones.

La visión del docente es congruente con Amador (1998) al manifestar que

Resulta negativo cuando el individuo no es capaz de dar una respuesta satisfactoria y esto lo lleva a desarrollar enfermedades. Resulta positivo cuando le permite, estrechar lazos, brindar afecto, manejar la agresión y actuar con el fin de lograr metas. (p. 24).

Como lo explica Amador (1998), algunos docentes vivencian de una forma positiva el estrés impulsándolos a conseguir los objetivos plateados, sin embargo en el caso de la docente 6 quien externa “es la manera de sentirse uno agotado no sólo físicamente, sino en la parte emocional”; demuestra que este estrés vivido, la afecta de forma negativa en sus quehaceres educativos.

Según las palabras de la docente 5, “estrés propiamente para mí, son las conductas inadecuadas de los chiquillos y enfrentarse a esas situaciones”. En esta línea la docente 7 recalca “es la carga que uno va acumulando, de estar tratando uno con chiquillos y con los diferentes tipos de problemas”. Como puede verse en las expresiones de las docentes, ellas asocian el estrés al mismo origen, es decir, a las conductas de los estudiantes y a la carga laboral. Las razones por las que los niños les producen estrés se deben a diversas causas, aunque en el contexto de las escuelas se podría pensar en la cantidad de estudiantes, en las condiciones socioeconómicas, en las características ambientales y en la motivación que demuestran los niños y niñas hacia el aprendizaje.

Para finalizar, es valioso indicar que las docentes van guiándose por lo que viven en la praxis educativa, asimilando así que viven estrés pues no saben enfrentar los cambios que

se pueden dar en cada una de las situaciones, viene a vislumbrar la realidad que ellas manejan.

Manifestaciones del estrés...a veces uno viene aquí y no viene con el mejor ánimo.

El estrés laboral genera manifestaciones que influyen en la calidad de vida del ser humano, lo cual afecta de forma directa el desenvolvimiento personal y profesional del docente, es por ello que al analizar las manifestaciones del estrés laboral vivido por el grupo de docentes de Educación Especial, la mayoría de estas evidencias indicaron que hay una mayor incidencia tanto en el ámbito físico y emocional de las mismas.

Las docentes de Educación Especial concuerdan en que el equilibrio emocional del profesional en docencia es fundamental para el desarrollo de una actitud asertiva hacia el enfrentamiento de las demandas laborales y profesionales, de acuerdo con las palabras de la docente 2 “a veces uno viene aquí y no viene con el mejor ánimo, con la mejor disposición; aquí la parte emocional pesa mucho”.

Las manifestaciones del estrés no afectan de manera homogénea a la población docente, una de las docentes expresa un sentimiento de impotencia ante las situaciones que se viven en el trabajo, de esta manera la docente 2 nos aclara “uno se enoja con todo... uno llega a la casa con aquella cara y no va como cargado de las cosas que uno ve... pero uno a veces se siente tan impotente”, de la misma forma la docente 8 agrega “me siento estresada, preocupada, como que uno se traba, y no resuelve igual, no se siente igual”. Por tanto, se hace notar cómo se afecta la dimensión emocional de calidad de vida de las docentes, pues algunas exteriorizan que es difícil el control de emociones cuando evidencian estrés laboral y esto ocasiona que no se desenvuelvan de la manera más óptima en su trabajo.

Así es como se hace notar que estos sentimientos se vuelven una manifestación, dado que no todas las docentes logran manejar de forma adecuada situaciones que están inmersas dentro de su labor, y más aún con aquellas circunstancias que están fuera de su alcance, al ejemplificar que se sienten “impotentes” (docente 2) o sienten que “se traban” (docente 8) y no pueden responder con solvencia en sus labores.

Adicionalmente, dos de las docentes experimentan un estado de cansancio al cual se refieren como agotamiento, esto les origina mucho pesar. Asimismo, no solamente el docente siente ese estado de agotamiento, sino que lo trasmite a las personas que están a su alrededor, al influenciar la relación que manejan entre sí, para ello la docente 8 afirma “mi esposo se convertía en mi esponjita y me vaciaba con él, él ha tenido mucha paciencia, pero sí yo me llegué a dar cuenta que él también se sentía agotado”. La docente 2 agregó “las situaciones emocionales las llevamos con nosotros y en determinado momento no podemos decir que no afecta, llega uno a la casa todo irritado, llega uno a la casa molesto, tal vez por las cosas o impotente que uno se siente”. Es evidente que el agotamiento, es una declaración de desgaste ante lo vivido que se carga en las diferentes dimensiones en las que nos desarrollamos.

Por ende, ante las evidencias se ve afectada la dimensión física y emocional de algunas de participantes del estudio, pues ciertas situaciones que viven en torno a su trabajo, se transforma en un deterioro físico o emocional que las hace sentirse agobiadas y les afecta de lleno su calidad de vida.

Uno de los sentimientos más generalizados, es el sentirse exasperado ante ciertas circunstancias que conlleva la docencia, muchos profesionales no tienen las herramientas para manejar la dinámica del aula. De esta manera la docente 3 agrega “uno siempre anda

la defensiva, le hablan y la gente siente que le grita, uno nunca está de acuerdo en hacer nada”. Por otra parte, la docente 5 informa “lo que pasa es que uno puede hablarle conchamente al estudiante, pegarle cuatro gritos, uno tiene estrés porque le habla odioso a los niños, como no sabemos manejar las situaciones hacemos todo a lo loco y damos toda la culpa al chico, entonces uno no avanza nada”.

En las situaciones anteriormente descritas, se expone como la dimensión social de calidad de vida se influencia negativamente, dado que las docentes presentan dificultades para relacionarse de manera asertiva con sus compañeros de trabajo y estudiantes.

La exasperación se vuelve tan extenuante que algunas docentes no quieren ni llegar a la escuela. Por ejemplo, la docente 8 explica “yo decía Dios mío que algo le pase al bus para no llegar a la escuela, que el bus se vare, que choquemos, que algo pase, pero algo pequeño para no llegar a trabajar”. Por otra parte esta misma docente amplía “la verdad es que me vuelvo una histérica”, de esta manera incorpora “uno no le tiene paciencia al chiquito, desea que el tiempo termine para irse”, así se nota que la dimensión emocional de esta docente se ve claramente afectada, porque está consciente de la incomodidad que le genera cumplir con sus responsabilidades en el medio en el cual se desenvuelve, y este mismo sentir influye la eficiencia con la que atiende a la población estudiantil.

También, existen situaciones personales o familiares que desencadenan diversas manifestaciones del estrés, para ello la docente 5 indica “no se pueden jalar los problemas de la casa, porque o si no llega uno a desquitarse con otra compañera o con los alumnos”, esto evidencia que como seres integrales es sumamente difícil separar la vida laboral de la personal.

Por último la docente 7 exterioriza “llevo la vida así como estrés, estrés, estrés, porque yo quiero que todo lo que hago me salga bien”. Así esta afirmación, se vincula intrínsecamente con la dimensión emocional, puesto que para mantener su satisfacción personal, debe responder de la mejor manera y casi perfecta en todo.

Así mismo, otras docentes comentaron sobre esas situaciones de trabajo que repercutían en sus vidas, por ejemplo, la docente 4 menciona “a veces yo llegaba a la casa llorando y embarazada, mi esposo me decía: no se traiga las cosas del trabajo para la casa verdad”. Ahora bien la docente la 5 agrega “es como una depresión, uno no puede, porque tal vez no hubo nadie que lo ayudara”. Como lo manifiestan estas docentes, sus afectaciones se enrumban hacia una dimensión emocional, y repercuten en sus relaciones familiares, ya que agobian a quienes están a su alrededor.

Al mismo tiempo, la dimensión ambiental y la realidad social y cultural de la escuela donde se labora puede originar situaciones de estrés, , algunas de ellas se pueden sentir preocupadas, por las condiciones desfavorables que presenta la institución educativa. De este modo la docente 5 menciona “al principio yo decía: ¡Uy señor Dios mío, es que aquí roban y matan! Entonces como a los dos meses yo decía: ¡Ay Dios mío, ayúdame padre!”.

Como consecuencia del estrés, algunas docentes manifiestan haber experimentado somatizaciones físicas y emocionales que condicionan la manera en la cual respondieron a las demandas educativas y que afectaron de cierta manera su calidad de vida, de forma específica la docente 6 adiciona “yo dejé de comer una semana porque no sabía cómo enseñarle a comer a mi estudiante”. Análogamente, la docente 3 “se me brotó toda la cara con acné”, la docente 7 “tengo la presión alta, dolor de cabeza, yo padezco de migraña”, “con el paso de los años a uno le da gastritis, colitis y todo lo terminado en itis, ni me

percato cuando tengo la presión altísima y cada vez va más alta”, agregando la docente 4 amplía “a veces hasta he caído en el hospital, porque yo padezco de piedras en la vesícula, esa vez me agarró dolor en el estómago y pa! paré en el hospital con dolores fuertísimos”. Del mismo modo la docente 5 explica “uno se enferma de un pronto a otro, tiene que coger cama o usted está aquí y tiene que irse a un doctor o un psiquiatra”, “yo siento y veo ¡Dios mío la presión! ¡Dios mío! así muy acelerada, ¡Ay Señor aquí me va a dar un infarto!”, por último la docente 8 insiste “me puse flaca, flaca, horrible, toda esquelética, yo veía las fotos de esa época y me veía demacrada”. Las manifestaciones del estrés mencionadas por las docentes son congruentes con lo que expresa Bermejo y Prieto (2006)

Entre las principales consecuencias o manifestaciones del proceso de malestar docente se encuentra, en un nivel conductual, la falta de implicación en el trabajo, la disminución del rendimiento, el absentismo (ausencias, bajas por enfermedad, peticiones de traslado, y abandono de la profesión), la inhibición, la rutina, etc. Entre las consecuencias psicológicas (*malestar psicológico*) se encuentran el cansancio, la insatisfacción, la irritabilidad, el insomnio, la ansiedad, la depresión, las adicciones y el *burnout*. Y en un nivel fisiológico se han citado quejas somáticas y enfermedades como úlceras, hipertensión, trastornos cardiovasculares, etc. (p. 47)

Con relación a las docentes de Educación Especial que participaron del estudio, estas presentaron en su mayoría síntomas conductuales y emocionales y físicos, puesto que externaron que cada una de ellas vivió en cierto grado molestias físicas, como dolores de cabeza, gastritis, dolor muscular, así como una gran desmotivación e impotencia a la hora de enfrentar con las situaciones que les generaron estrés, por tanto se debe recalcar que

cada una buscó la forma más adecuada según su condición para afrontar las circunstancias emergentes en su labor.

En resumen, son muchas las manifestaciones tanto físicas como emocionales que vivencian las docentes de Educación Especial entrevistadas, pero en específico estas manifestaciones repercuten en su trabajo y muchas veces ellas no poseen estrategias para afrontarlas, es por ello que se concluye que estas manifestaciones se vuelven parte de una vida ajetreada. Por tanto, el ambiente psicosocial de los centros educativos contribuye a generar estrés, debido a las diversas situaciones que en ellos se desarrolla.

Estilos de vida saludables: ¡A como está la cabeza, todo lo demás responde!

Las personas viven de la forma que más se adapte a su contexto, sus valores y su realidad. Estas actuaciones están ligadas de forma directa a los estilos de vida. Por tanto, es valioso recalcarlos dentro de esta investigación, ya que la concepción sobre calidad y manejo estrés laboral dependen de los estilos de vida que se practiquen.

Las docentes de educación especial participantes están influenciadas por diversos estilos de vida, los cuales modifican su actuar en diversas situaciones tanto personales como educativas. Estas profesionales poseen un concepto de su propio estilo de vida. A continuación se incluyen las opiniones de estas docentes sobre el tema.

La docente 8 expresa “un estilo de vida es algo integral, porque tiene que tener salud física, que para mí sería hacer algo como ejercicio o alguna actividad deportiva, comer bien y además unido a la espiritualidad, que no tiene que ser una religión específica, pero que se viva como esa parte de tranquilidad y además la relación que uno tiene consigo misma, de darse espacios para uno, para hacer una liberación y asimismo disfrutar lo que uno hace laboralmente, en el estudio o en lo que sea”.

Asimismo la docente 4 añade “para mí es hacer deporte, alimentarse bien, llevar una vida tranquila, tratar de evitar el estrés ¿verdad?, mentira que uno va a tener una vida tranquila, porque siempre va a haber estrés por algo, pero lo bueno es tratar de resolver los problemas tranquilamente, sin malacrianzas, para poder tener un buen estilo de vida”.

Además, la docente 2 menciona “yo pienso que es gozar de salud emocional, pero no hay; o sea, decir que alguien vive ahora plenamente feliz o decir que en nuestro entorno vive alguien plenamente feliz es mentira, porque los que no tienen un padecimiento emocional, tienen una carencia que hace que la gente no sea plenamente feliz”.

La docente 5 amplía “desarrolla un estilo de vida la persona que tenga una dieta con horario estable, digamos que tenga los horarios como que a las 9:00a.m. desayune, luego una merienda o un té, o así verdad, que al almorzar coma lo que debe y en la cena también, yo pienso que comida así que sea en horario establecido, entonces que tenga una alimentación adecuada”. Del mismo modo, la docente 7 cita “primero que todo es tener salud de calidad, estar en control con el médico tratar de liberar estrés de alguna manera, ya sea leer un libro, a mí me gusta mucho escuchar música salir a caminar y tratar de tener una buena alimentación”.

Por último la docente 6 expone “un estilo de vida sano es disfrutar de manera integral de todo lo que nos rodea, no solamente la parte social, sino económica, en todo, todo tiene una interrelación en lo que hacemos y en la manera de desarrollarnos como personas”.

Es importante rescatar que las docentes no tienen una misma forma de ver los estilos de vida saludable, lo que a unas les sirve, no necesariamente funciona para las otras. De forma general, se puede identificar que las docentes mencionan; la espiritualidad, el hacer actividad física, buscar espacios para sí mismas, una sana alimentación, procurar una vida

tranquila junto a la vida emocional positiva, la recreación, y la estabilidad económica como aspectos que abarcan los estilos de vida saludables.

Por otra parte algunas docentes, hablan de forma integral sobre el desarrollo del estilo de vida. Es interesante rescatar que ellas saben qué hábitos dentro de su estilo de vida les beneficia, sin embargo cuando se contrasta con los síntomas que mencionaron en el apartado anterior se evidencia que aunque los conocen aun así, sufren de las consecuencias del estrés.

Las docentes practican estilos de vida saludables que les benefician , y que mejoran su manera calidad de vida Es valioso rescatar que del grupo entrevistado, existen profesionales que hacen cosas positivas para mejorar su diario de vivir entre ellas, la docente 3, quien agrega “mi estilo de vida es saludable, yo trato de no comer muchas cosas, trato de cómo organizarme, igual trato de hacer un poco de ejercicio, trato lo menos posible de ser sedentaria, tengo sobrinitos, entonces cuando los dejan en la casa, los llevamos a la plaza a que jueguen, a patinar, cosas así; los tiempos han cambiado, la gente lo que menos hace es dedicar el tiempo a cosas saludables. Mi estilo en cierta parte si me beneficia, porque al salir por ejemplo a caminar o a hacer ejercicios, eso me libera de un montón de cosas”.

De la misma forma la docente 1 exterioriza “los estilos que yo practico contribuyen a mi calidad de vida, a levantar más mi estado de ánimo, a sentirme con más voluntad para un montón de cosas, para poder enfrentar al día siguiente, lo nuevo que se me vaya a venir encima y para poder ponerme también en disposición de las personas que vengán a buscar mi ayuda específicamente en este servicio. Además en la medida de lo posible mantengo una buena alimentación, me cuido el cuerpo, hago ejercicio, mantengo una salud

emocional, todo lo que pueda ayudarme, porque yo pienso que a como está la cabeza todo lo demás responde”. Igualmente la docente 7 expone “para mí estos estilos si contribuyen, porque yo hago todo para que quede de la forma que a mí me gusta, entonces trato de tener todo en orden en mi trabajo, que todo vaya acorde al sistema de vida que tengo”.

Aunado ello, la docente 8 indica “he mejorado y sigo mejorando mi estilo de vida, tanto física, emocional y familiar, ha sido un trabajo muy duro, he tenido que hacer altos en el camino, digamos, yo estaba sacando una licenciatura, pero me puse analizar que era un tema que ni me gustaba y me generaba mucha presión, aunque nunca lo he hecho lo dejé ahí, porque me dije ¿o la salud, o la felicidad, o mi familia?, ¿o sigo con esto y me vuelvo una histérica?, pues eso era lo que estaba generando. Ahora me he dado cuenta que estoy más tranquila, no me he vuelto ni a enfermar gracias a Dios, creo que es parte de los mismo, porque he tratado de no despreocuparme en el sentido de dejar de hacer las cosas, sino hacerlas con paz y tranquilidad”. En esta misma línea, la docente 2 informa “trato de cuidarme físicamente, yo no hago ejercicio y como de todo gracias a Dios. No tengo padecimientos físicos que me impidan hacer cosas, tengo salud y trato de distraerme emocionalmente haciendo otras actividades, de hecho por eso es que no trabajo en educación en la tarde como lo hacen otras compañeras, si yo voy a hacer algo tiene que ser algo totalmente diferente. Porque siento que es cargarse más de lo mismo y solo por un poquillo más de plata. Sin embargo mi vida no es completamente saludable, porque aparte de cargas emocionales en el trabajo, en la familia, no somos del todo saludables, no física ni emocionalmente, entonces pienso que no podemos ser completamente felices, porque una u otra cosa amenaza nuestra vida”.

De la misma manera, la docente 4 expresa “creo que en lo personal me gustaría hacer deporte y mantenerlo, antes yo caminaba mucho pero ya no, lo que si hago es tratar de resolver las cosas tranquilamente, evitar malacrianzas; ahora con la bebé me cuesta más pero trato caminar por lo menos desde donde mis papás hasta mi casa, y trato de alimentarme bien”. Por último, la docente 6 añade “digamos mi estilo de vida depende mucho de lo que yo quiero hacer, por ejemplo cada vez que yo me doy el gustito de tener platita y poder pasear eso es una manera de oxigenarme para salir adelante, para proponerme nuevas metas y para hacer nuevas cosas”.

Se puede notar que las docentes proyectan actividades que reflejan un estilo de vida saludable que contemple todos los aspectos de su vida de manera integral, es por ello que realizan intentos para mejorar su calidad de vida y cada una busca la respuesta más adecuada de su realidad, ya que los estilos de vida son diversos y contemplan muchos factores emocionales y físicos.

Es interesante comprender que los estilos de vida pueden desarrollarse de manera distinta aún en personas que laboren en las mismas instituciones o aquellas que compartan ideales similares; una prueba de ello son las docentes entrevistadas, pues pese a que trabajan en Educación Especial y algunas comparten centros de trabajo, cada una tiene una forma de pensar y de actuar que las lleva a atender sus propias necesidades y las de sus estudiantes de diversas maneras.

Las docentes buscan un estilo que se adapte a sus necesidades y a las de las personas que las rodean, por ende tratan constantemente de liberar estrés por medio de actividades de ocio y recreación, darse gustos, buscar actividades diversas, tomar decisiones con respecto a su desempeño profesional, una sana alimentación y espiritualidad, para poder así encontrar el equilibrio y saber sobrellevar su propia vida.

Calidad de vida: ¡Nadie puede dar lo que no tiene!

La calidad de vida es una terminología reciente que viene a identificarse como el estado de plenitud y satisfacción sentida por la persona, en este caso las docentes de Educación Especial corroboran que la calidad de vida es producto de los estilos de vida implementados por cada una, así que guían el actuar del docente en sus actividades cotidianas, como lo explica la docente 3 “una persona con calidad de vida, es una persona tranquila, con paz, que sea ordenada, que siempre tenga las cosas al día, entonces usted se siente con energía, le dan ganas de estar haciendo cosas, en la escuela siempre tiene ganas de hacer las cosas, trato como de complementar un poquito de todo”.

Es por ello, que una persona con calidad de vida goza de cualidades que la hacen estar anuente ante las vicisitudes que enmarca su labor, la misma docente agrega “una persona que ande relajada de verdad, siempre está accesible a que uno llegue, le hable y le pide favores, siempre está atenta a colaborar”. Asimismo, estas mismas docentes acotan diversas características que describen a una persona que goza de calidad de vida, especificando tanto en su aspecto como en la anuencia que tiene para afrontar los acontecimiento de ser docente, dentro de ellas la docente 2 explica “una persona con calidad de vida, debe tener una salud física muy buena, también tener una salud emocional bastante buena, debe encontrar en el trabajo una realización plena y no debe sentirse amenazado ni estresado, sino que más bien debe disfrutarlo”. La docente 4 complementa que la calidad de vida “sería una persona que se vea feliz haciendo su trabajo, digamos que si está dando clases que se vea feliz y se sienta feliz de hacerlo”.

Para agregar, la docente 1 expone “es la persona que se ama a sí misma, porque eso encierra todo, me cuido a mí misma, a mi salud, a mi familia, todo en forma integral. La

persona que usualmente goza de una calidad de vida y todo esto tiene una buena inteligencia emocional, eso le permite amarse a sí misma y poder recibir desde afuera todo lo que venga, lográndolo manejar correctamente. Se puede cuidar a sí misma haciendo ejercicio, alimentándose bien, relacionándose adecuadamente con los demás, porque va a poder manejar sus situaciones; entonces con sólo que uno la ve, uno dice: ¡mirá que carisma, que dichosa!, conociendo un poco más a la persona como que uno la siente, la puede percibir mucho más fácil”.

Aunado a ello, la docente 6 afirma “es una persona que sea feliz, que demuestre que está feliz, en sus gestos, en su manera de expresión, en su manera de tratar a las personas, yo siento especialmente, cuando se refiere a la parte laboral, si usted habla con una compañera y desde el momento en el que comienza a hablar con ella y esta le dice que todo es negativo, lógicamente esa persona no está bien en lo que está haciendo, no solamente le va a generar estrés sino un montón de enfermedades, de cosas negativas”.

De la misma forma, la docente 8 manifiesta “se puede ver en el cuidado personal, en su apariencia, una persona que ande arregladita y que cuide su salud, porque una persona que no tiene calidad de vida, siempre está enferma o anda agotada”.

Tener vida de calidad en el trabajo tiene que ver con el disfrute de lo que se hace, la persona se siente mejor consigo misma, aprende a valorar las capacidades que posee, además de externar en su aspecto físico el bienestar emocional que hay en su interior, pues de esta manera puede equilibrar su vida y hacerla cada día más favorable.

Para finalizar, la docente 5 amplía sobre las características de una persona con calidad de vida “es una persona muy animada, que esté alegre, que sea chispa, que di que no tenga así como ninguna enfermedad, para que se sienta bien”.

Es así como Guisti (citado por Jiménez, 2009), describe la calidad de vida óptima como “un estado de bienestar. Este estado de bienestar requiere que el individuo actúe afirmativa y responsablemente ante los retos y las demandas de su entorno. También, requiere visión, esperanza y confianza en el presente y en el futuro” (p. 37).

Las docentes comprenden que calidad de vida no sólo es un concepto, sino que conlleva un conjunto de actitudes y decisiones que conducen a una persona a su desarrollo pleno tanto en el ámbito personal como laboral. En forma general se puede rescatar que ellas consideran que la calidad de vida tiene que ver con sentirse realizado plenamente, el disfrute de la vida, el amor a sí mismo, la felicidad, el cuidado de la salud y del aspecto físico y el saber resolver los conflictos de la vida. No obstante, la docente 4 expresa sobre que la calidad de vida tiene que ver con el sedentarismo “yo pienso que son aquellas personas pasivas, que si tienen algún problema no se explotan por el problema, yo pienso que aquellas personas que prácticamente no trabajan, que están en la casa ahí tranquilas, no tienen que andar en el corre, corre diario, pienso que esas personas que están en la casa gozan más de calidad de vida”. El concepto de calidad de vida de esta docente lo asocia a paz y tranquilidad y ella la ubica en la casa. Esto demuestra la diversidad de formas de pensar sobre la calidad de vida.

El campo laboral en donde está inmerso el docente influye de forma directa en el goce la calidad de vida, pues viene a formar parte de su cotidianidad y de su labor educativa, además la manera en la que se convive con los y las estudiantes, pues son ellos los principales receptores del bienestar que pueda sentir su docente y la actitud que demuestra al trabajar con ellos, para esto la docente 7 comenta “se ve cuando la persona tiene un buen ambiente laboral, porque si te formás una atmósfera negativa, donde llegás es terrible, no

querés ni llegar, porque uno debe ser un buen docente y dar lo mejor para ello, debe gustarle mucho su trabajo, a uno debe gustarle mucho lo que hace, es importantísimo porque si estás en un lugar que no te gusta, donde no estás a gusto, o estás porque es un trabajo nada más, por eso debe gustarle lo que hace, por el bienestar de los chiquitos”.

Igualmente, es indispensable mencionar la importancia de mantener una adecuada calidad de vida, pues esta integra la vida personal y profesional del docente, para ello la docente 3 dice “si yo no gozo de una calidad de vida buena, qué le voy a transmitir al chiquito? Si yo vengo enojada, amargada, con chicha, con pereza de venir a trabajar y si el chiquito viene y me dice algo, voy a explotar, en cambio si tengo una calidad de vida buena, eso es lo que le voy a transmitir a él, voy a estar contenta, voy a estar dispuesta”.

Para continuar con la temática, la docente 8 añade “uno le trasmite todo a los estudiantes, si uno no tiene una calidad de vida adecuada llega al aula cargando cosas y ellos son los que lo reciben”. Las docentes 1 y 6 concuerdan en sus concepciones, sin embargo se aclara en las palabras de la docente 6 “es importante porque nadie puede dar lo que no tiene, yo siempre le he dicho, si usted emocionalmente no está bien, ¿qué va a dar?, ¿qué le va a transmitir a sus estudiantes?”. Del mismo modo, la docente 2 expone “todo repercute en la salud de uno, obviamente a menos calidad de vida, más enfermedades, más situaciones emocionales, más dolencias en el trabajo, menos productividad, porque una persona que no está bien física y emocionalmente, no va a ser productiva”.

La relevancia de desarrollar calidad de vida se basa en la proyección que hace uno de sí mismo y la manera en la que se decide afrontar los desafíos diarios de la labor docente y de la sociedad en general, así la docente 8 señala “cuando uno tiene calidad de vida y anda estresado, las situaciones que uno enfrenta las puede resolver de una mejor manera”.

En la labor docente es importante la remuneración de su trabajo, pues en él se encuentra una motivación para seguir actuando de una forma responsable y así atender de la mejor manera a la población estudiantil.

Por otra parte, muchas docentes en la actualidad se ven desvalorizadas como profesionales, pues las creencias culturales y las actuaciones sociales y políticas del sistema educativo, como lo menciona la docente 6 “yo considero que para algunas compañeras ahorita la calidad de vida se afecta con la reducción del presupuesto que se está dando, la reducción de lecciones, la parte económica verdad, está afectando su calidad de vida, porque tal vez eso les va a quitar parte de su salario en donde ellas puedan disfrutar de esa parte recreativa o puedan darse un gustito, que puedan salir de sus cuentas, entonces todo eso influye”.

Se puede concluir que la calidad de vida forma parte importante de los docentes, y que somos nosotros mismos los que debemos procurar sentirnos plenos integralmente, pues sólo así lograremos hacer un equilibrio entre nuestro trabajo y las actividades cotidianas. El hacer conciencia sobre mantener una adecuada calidad de vida, nos abre las posibilidades de entender que si no empezamos con nuestra propia vida, nadie lo va a hacer, por ello la docente 4 explica “los maestros al igual que cualquier persona deben tener calidad de vida, para afrontar las situaciones diarias”, con esto se recalca que no sólo al ser educadora se debe buscar la satisfacción propia, sino que cualquier ser humano en la profesión que desempeñe debe poseer calidad de vida y así procurar ser una persona feliz.

¡En el sistema educativo como que están robotizados!

El sistema educativo juega un papel trascendental en la calidad de vida de los docentes de Educación Especial, ya que es el contexto inmediato en el cual desenvuelve y es donde pasa la mayor parte de su tiempo dicho profesional.

Para esta investigación es importante dejar en claro que las participante de estudio, vivieron diversas realidades educativas y con ello se refiere a escuelas rurales, de atención prioritaria y líderes. Aun cuando se enfrentaron a realidades muy diversas, concordaron en situaciones que generan estrés y que hacen que su labor sea una de más difíciles de enfrentar.

Por lo que respecta a las percepciones de las docentes sobre el Ministerio de Educación Público (MEP), sobre cómo este potencia o limita el goce pleno de la labor educativa se pudo rescatar que las docentes encuentran debilidades a nivel de organización y currículo escolar. Por tanto la docente 1 expresa “Yo pienso que existe una debilidad muy grande en cuanto a capacitaciones por parte del MEP, primero sus programas son homogéneos y nosotros tenemos seres humanos, somos heterogéneos, empezando por ahí; segundo, nosotros estamos en cambio constante, la población no es la misma de hace 20 y 30 años; entonces las capacitaciones que dan tienen que ir de acuerdo a eso. Digamos, en mi servicio, podemos ver psicosis, esquizofrenias, podemos ver un montón de cosas relacionadas o por problemas genéticos, por uso de drogas o alcohol y no existe mucha capacitación en cuanto a esto, entonces, a veces usted se queda ¡Ups! podemos tener un equipo interdisciplinario, pero que genial sería que usted no tenga que recurrir a alguien más sino que usted ya domine esa parte”. Como lo recalca la docente 1, existe una

necesidad de los docentes de tener más herramientas por medio de las capacitaciones para enfrentar y buscar soluciones adecuadas para las vicisitudes diarias.

Otra de las limitantes encontradas es la falta de tiempo para atender a los estudiantes de una forma adecuada, como lo dice la docente 7 “Muchas veces el tiempo es un factor limitante, porque a veces no te da el tiempo necesario para la atención de los estudiantes, este tiempo es fundamental, porque a veces cuando te das cuenta ya acabó la lección, o también uno trata de verlos un poquito más en la semana dependiendo del caso, pero es más difícil”. Pese a que tienen pocas lecciones a la semana con cada estudiante, ellas valoran la libertad que poseen al poder brindar un apoyo más individualizado al abarcar las necesidades de cada niño o niña; no obstante la docente insiste en que sería más satisfactorio gozar de mayor tiempo en la atención de los estudiantes y que de esta forma se podrían obtener resultados más positivos.

Ampliando lo anterior, la docente 8 expone “la limitante no se nota tanto en los servicios de uno, porque nosotras planeamos dependiendo del ritmo del niño, pero en las aulas regulares si se nota más, porque los chicos no van a ritmos similares, por las características de las familias que son diversas. En nuestro caso, si tenemos que durar un mes completo en un tema lo hacemos, en las aulas regulares muchas veces se cumplen los planes pero uno lo ve en aula y sabe que muchos de ellos no aprendieron nada, quedan rezagados”. Un factor importante de analizar es que dentro de las aulas regulares se tiende a homogenizar a la población estudiantil, por lo que poco se profundiza en las necesidades y características de aprendizaje de cada niño, por lo que los docentes de Educación Especial en este ámbito tienen mayor flexibilidad, dado que sus apoyos se basan en lo que el niño requiere para avanzar satisfactoriamente.

Además, la docente 8 menciona “Es difícil, porque a veces tratamos de dar recomendaciones que no se llegan a cumplir, por las situaciones que pasan en las aulas, como la cantidad de estudiantes y la heterogeneidad de los grupos, como por ejemplo los informes, uno se mata haciendo los informes y muchas compañeras no sacan el tiempo para leerlos, porque al final de año están tan recargadas de trabajo que no ven importante leerlos, en un ideal deberían revisar todos los expedientes pero no se hace”. Por tanto, en las aulas escolares muchas veces la labor del docente de Educación Especial se ve afectado, dado que no se da un acompañamiento efectivo por parte de los docentes de Educación Básica, por situaciones laborales, el apoyo requerido no se ofrece.

Adicionalmente, a las situaciones que surgen con la homogenización de la población, el tiempo y la falta de validación de las recomendaciones mencionada por la docente 8, es importante mencionar otras críticas que son acotas por otras docentes. La docente 3 afirma “la educación en general falla mucho, creo que las clases deberían ser más dinámicas y realizar más juegos aunque sea más trabajo para uno. Yo si siento que a los niños se les limita mucho, el sistema educativo es muy rígido, en el caso de los servicios uno tiene un poquito más de libertad, pero yo me pongo en el caso de las docentes de grupo con 30 niños, entonces uno también entiende, pero esto si los condiciona mucho, porque hay que cumplir con un programa, ahora usted siente que los docentes están como muy robotizados”. Se puede ver como en muchos casos el sistema homogeniza a la población en detrimento de la diversidad.

Por otra parte, el sistema educativo se ha encargado de sobrecargar al docente de funciones inherentes. En palabras de la docente 2 “el sistema educativo tiene el problema de que nos absorbe mucho, entonces nos demanda muchas cosas; el cuento de que menos

papeleo no existe, usted tiene que sacar los fines de semana para organizar, para planear. Entonces hay trabajadores que llegan hasta el viernes y ya, sábados y domingos ellos no hacen nada; pero nosotros no podemos hacer lo mismo. Usted sabe que el viernes en la tarde tiene que buscar algunos materiales que le van a ayudar en la semana e imprimirlos, entonces en realidad eso le quita tiempo para uno mismo. A parte de eso, a veces hay cosas que dentro de la misma función docente lo halan a uno, que las reuniones, que los comités”. Se da por hecho que el docente debe adquirir compromisos que lo obligan a ser educador a lo largo del día, de la semana y del año como por ejemplo los bingos y ferias escolares.

Esta inquietud de la docente es consistente con Medrano y Molina (2010) quienes agregan que “se exige que los educadores sean capaces de responder al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social”. (p. 12).

Además, las docentes mencionan que al ser de educación especial se les adjudican funciones extras por ser parte de los servicios menos sobrecargados, por el número de estudiantes que atienden en cada lección asignada. Es así como atienden funciones de asistentes del director. Según lo anterior la docente 8 especifica “muchas veces se recarga a los docentes de Educación Especial en cosas que no le corresponden, nosotras todo el año hemos pasado haciendo cosas que no nos tocan o sí, pero no sólo a los servicios de apoyo, como el festival de las artes, ferias científicas, decoración de pizarras, actos cívicos. Tenemos reunión de personal todos los meses, y les digo, de todo lo que se habla nada es relevante o que conozcamos, cosas que por medio de una circular se podrían afirmar y son reuniones que duran hasta tres horas, mucho papeleo, el montón de comités, que si deben de existir pero deben de trabajarse de una forma eficiente, porque a veces los comités pasan

a llenar y no a trabajar para la escuela, porque a veces no se les da el enfoque que el ministerio busca”

También, las docentes hacen notar la falta de actualización por parte del MEP en diversas temáticas que deben abordar hoy en día, como lo exterioriza la docente 4 “Al menos ahorita los maestros regulares han estado en capacitaciones y eso tal vez les ayuda, y en Educación Especial cuesta mucho que nos brinden este tipo de capacitaciones”.

Asimismo la docente 6 menciona “No se potencia ni a nivel institucional, ni regional, ni a nivel de patrono que en este caso es el MEP, se supone que en una institución con más de 10 a 15 personas debe tener un comité relacionado con salud mental y todo el asunto y no hay, bueno ni en esta ni en las escuelas que yo conozco, entonces no se hace nada”. Se puede acotar que aunque ellas conocen sus derechos, muchas veces el sistema no les permite potenciar estos en pro de mejoras a su desarrollo profesional.

Es por ello que las docentes no sienten el apoyo del Ministerio de Educación Pública, pues al brindar pocas capacitaciones, su motivación puede verse afectada y se disminuyen sus herramientas personales y profesionales para responder a su labor, sin embargo es importante tomar en cuenta que debe ser motivación propia la búsqueda de capacitaciones y ser ellas mismas las que hagan valer sus derechos.

Las capacitaciones no se dan en las temáticas deseadas por la población, acotan que reuniones de tipo académico, todo lo que ha sido es para mejorar el aprendizaje, pero como decir un taller para desestresarnos o manejarlo no, no nos lo han dado y a veces es bueno, para hacer un alto en el camino”. Sin embargo, es importante acotar que muchas veces las docentes podrían buscar por sí mismas formas de actualizarse, aunque ellas no lo hacen, posiblemente por la cantidad de situaciones laborales y personales que tienen que atender.

No obstante, se puede rescatar el esfuerzo de las mismas docentes para trabajar en beneficio propio y que ello favorezca su práctica docente. . En palabras de la docente 1 “nosotras digamos, la compañera de Aula Integrada y yo, al principio de año hicimos aquí en la institución un taller de una semana dividido en varias partes, dirigido a la comunicación y el cuidado de las relaciones, tanto para evitar el “Burnout” como para evitar el cansancio docente y que dejen de estar gritando. Esto el docente al principio lo aceptó, pero después en la práctica no lo hizo, es como tirar a un canasto que estuviera vacío, ¿Por qué?, porque son conscientes pero no lo hacen”. Es interesante analizar que la práctica de nuevos comportamientos no es solo con un curso, requiere de la actitud personal y de apoyos más sostenidos para que existan mejoras a largo plazo.

En relación al apoyo que sienten las docentes de Educación Especial en las instituciones para las que laboran, se pudo rescatar que cada día existen más reglamentos o formalidades. Como lo dice la docente 2 “antes las clases eran más vivenciales, todo eso se ha venido perdiendo, y eso aparte de que ayudaba a los chiquillos a formarse en otras áreas y liberaba al maestro de muchas cosas, pero usted ya no puede ni sacar a un chiquito de la escuela, ya uno no les da esos espacios a los güilas, ahora si van a un festival de arte los maestros ni los quieren llevar. Yo siento que esas cosas favorecían el desarrollo del maestro y del chiquito, y uno ve que todavía hay compañeras que invierten tiempo en esas cosas, sacan tiempo del de ellas, pero nadie se los reconoce”. La opinión de la maestra es importante porque dado a las condiciones educativas y los temores a enfrentar demandas laborales ha hecho que cada vez más existan menos espacios para compartir el ocio y la recreación con sus estudiantes, siendo de gran valor pues estos espacios acrecientan los

vínculos afectivos y al minimizarse, limitan los sentimientos de pertenencia y gozo que se puedan crear entre ellos.

Parte importante de una institución educativa es que su líder apoye el proceso administrativo y educativo que se desarrolla en la escuela, ya que si el director no cumple con sus responsabilidades, directamente afectará al grupo de educadores que laboren dentro de la institución; esto aumentará la sobrecarga que conlleva ser docente. Según lo menciona la docente 8 “me he sentido muy recargada, porque digamos, aunque el jefe humanamente sea una excelente persona no sabe administrar y la escuela va de pique, debido a que el señor no sabe ni donde está parado y eso me recarga mucho en mis labores del comité de apoyo, porque la jefatura no sabe solucionar muchas problemáticas”.

Con relación al párrafo anterior se puede afirmar, que el liderazgo que se ejerce dentro de una institución es crucial, ya que de esta manera el equipo docente que labora en la misma se verá obligado a cumplir de la mejor forma con las funciones educativas correspondientes. Asimismo la docente 6 añade “ahorita la gente que está ni se manifiesta ni hace, en otros años ha habido gente que se manifiesta y de igual manera hace, pero ahora estamos como en esa etapa, que no se manifiesta y no hace, entonces muy difícil trabajar así, porque ahorita que estoy en este servicio uno ve que debe haber una correlación en todo”.

Es importante reconocer que si una jefatura se administra de la forma correcta, el personal va a actuar en pro de un bienestar común. No obstante, al existir poco apoyo el docente no va a dar más de lo que le exige su función, así lo afirma la docente 6 “debemos tener empatía con todo el personal, que logren entender lo que uno desea o darse a entender, o que ellos realicen acciones que vayan en pro de los estudiantes”.

Así se expresa la relevancia de manejar un grupo de trabajo efectivo, en donde los docentes se sientan comprometidos en su labor y puedan dar una educación de calidad a sus estudiantes, puesto que al ser la razón de su profesión se debe tener una congruencia entre lo que se ofrece y lo que se espera lograr.

Para finalizar dentro de las situaciones que potencian la dinámica escolar las docentes acotan la unión dentro del grupo de educadoras especiales, pues son ellas mismas las que se dan apoyo para sobrellevar las actividades cotidianas. Como añade la docente 7 “yo creo que en la escuela ayudan mucho, lo promueven, las docentes de aquí están siempre muy preocupadas de buscar como el estudiante salga adelante, están al pendiente, están con uno, uno siempre va de la mano con ellas”. De la misma manera la docente 4 expresa “en lo que es grupo de maestras de Educación Especial sí, porque a veces nosotras nos reunimos una vez al mes para hablar de todo, hacemos un cafecito y compartimos, entonces igual con los chiquillos, a pesar de sus conductas uno a veces hace desayunos y comparte con ellos y hasta se ríe de sus loqueras”.

Lo valioso es hacer notar que aún existen docentes comprometidos con su labor, aun cuando deben trabajar con las pocas herramientas que ofrece tanto el Ministerio de Educación Pública como la institución educativa. Es notorio, que buscan espacios para el esparcimiento, el bienestar personal y profesional lo que contribuye a su calidad de vida que vaya de la mano con su función docente. Muchas de ellas buscan una visión positiva y trabajan con base a lo que tienen, sin embargo es fundamental rescatar que hace falta el acompañamiento y respaldo constante para promover una educación de calidad.

Necesidades del docente: ¡Hay que buscarle la comba al palo!

La profesión docente conlleva muchísimas responsabilidades, asimismo surgen diversas necesidades que se evidencia en el ámbito personal y profesional; es indispensable que sean abordadas tanto para mejorar la calidad de vida del profesional como la educación impartida por estos.

Sin embargo, puede que en ocasiones se minimice la importancia de cada una de estas necesidades, lo cual repercute tanto dentro de la institución en la que se labora como en la vida y desarrollo personal, es por ello que la docente 2 agrega “yo pienso que es algo de Educación Especial, uno busca actividades que le ayuden a realizarse; es también como parte de la misma educación de uno, porque yo veo que las chiquillas sacan tiempo para ir a bailar, para hacer ejercicio. Por lo menos en mi caso yo siento que estoy mal educada”. Así se hace notar que esta docente es conscientes de que sus necesidades deben ser abarcadas de manera global, y además que el cambio inicia al aceptar y poner en práctica herramientas para el manejo del estrés y para realizarse personalmente, así como enfrentar situaciones emergentes de lo cotidiano.

La actitud con la que se enfrente el docente de Educación Especial a las situaciones profesionales, influye directamente en el cómo se desenvuelve dentro del contexto educativo. Sus valores, creencias, percepciones y estilos de vida forman parte de la asertividad con la cual se maneja dentro de la escuela como lo dice la docente 6 “lo que tenemos que cambiar es la actitud que nosotros tenemos hacia el trabajo, en el momento en que usted tenga una actitud positiva para su trabajo, las cosas se le hacen más fáciles, ¡téngalo por seguro!”.

Además de la actitud con la que se maneja la dinámica escolar es primordial entablar una comunicación asertiva con los padres de familia, dado que ellos son participantes activos del proceso de enseñanza, como menciona la docente 6 “igual con los papás, a veces uno se echa los papás encima y un montón de situaciones por no saber hablar, ¿a cuál mamá le gusta que le digan lo que no hace el niño? O ¿qué tienen que hacer ellas?, porque todos queremos tener los hijos perfectos, entonces uno tiene que negociar con ellos para poder salir adelante y que vean que las reglas deben de seguirse para poder avanzar, por eso uno tiene que tener mucho tacto para todo y sentir empatía con las personas que nos rodean, porque uno tiene que aprender a respetar y tolerar lo que a uno no le gusta, por eso hay que buscarle la comba al palo y hacer un poquito de conciencia, porque a diario tratamos con seres humanos”. Indudablemente se requiere como lo dice esta docente establecer relaciones positivas, cambiando el modo como se trabaja, teniendo una comunicación asertiva, negociando con los otros, teniendo empatía y respetando y tolerando a los demás. Todas esas actitudes permiten responder de una manera integral en su medio y que por tanto el contexto educativo se vea beneficiado con su actuar.

El profesional en Educación Especial debe tener las herramientas para poder, en palabras de la docente 4 “apartar las cosas de mi trabajo de mi vida personal, yo siento que nos deberían de apoyar a nosotras dentro de la escuela, porque uno tiene que llegar y hacer una pausa y decir: ¡este es mi trabajo y esta es mi casa!, no relacionar las cosas”. La docente está aludiendo a uno de los aspectos, en donde se puede potenciar por medio de la inteligencia emocional.

Una de las necesidades que reflejan las docentes es tener espacios para compartir sobre su trabajo, es por ello que la docente 6 agrega “se necesitan espacios donde los docentes

puedan disfrutar, además de técnicas para lograr un buen manejo, ir a un psicólogo o psiquiatra, y así poder sacar todo lo que uno quiera decir; y así si uno dice, que le puedan dar recomendaciones de cómo actuar en esos momentos, usar alguna técnica en los momentos necesarios... En mi caso yo voy esporádicamente y digo: vea, me pasa esto y esto, ¿cómo hago? ¿está bien o está mal?, entonces me ayuda a ubicarme en lo que tengo que hacer, yo creo que al principio cuando inicié a trabajar no era una meta sentirme tan bien, pero con el pasar del tiempo creo que he logrado mi satisfacción en el trabajo, porque valoro los resultados que veo en mi trabajo y me siento feliz”.

Por otro lado, se rescata la importancia de la organización de las docentes tanto personal, dentro de la dinámica de aula y con el personal docente - administrativo, así lo exterioriza la docente 3 “tratamos de reunirnos y dividirnos un poco el trabajo y todas colaborar y apoyarnos, porque sabemos que a todas nos corresponde y tenemos que sacarlo, tratamos de organizarnos”. Además las docente 7 añade “se debe de tener todo al día, porque cuando vos venís a trabajar y no has hecho planeamiento, no has hecho nada y te sacás ahí un as de la manga, yo considero que eso es una parte de estrés por el trabajo, por eso es importante tener su trabajo al día, tener todo al día”. Como puede verse la organización es fundamental tanto para dividir el trabajo colectivo como para manejar el trabajo individualmente.

Por otra parte, se evidencia una ausencia de personal de apoyo para los docentes de Educación Especial y lo que conlleva su labor educativa, por ello la docente 1 agrega “alguien que trabaje la parte de salud ocupacional, y que esté detectando que cuando está sucediendo tal cosa, si un niño está teniendo problemas de conductas, ver si verdaderamente es el niño o es docente, y si es el docente, no tiene que esperarse a que sea

alguien de emocionales que se lo diga, sino que un experto de salud ocupacional sea el que diga: está teniendo problemas de tal cosa, haga un alto en el camino y necesita ayuda; pero si no tenemos a nadie que nos diga esto y está la persona totalmente sola, no se va a dar cuenta y si lo oye por parte de otro compañero va a creer que es algo personal”. Es por ello que esta docente aboga por la necesidad de contar con los profesionales adecuados para que dentro de la escuela se pueda manejar un ambiente laboral sano y de trabajo en equipo, en donde con la presencia de un profesional capacitado cada docente encuentre formas asertivas de llevar su praxis educativa.

Por otro lado, una necesidad de las docentes son las pocas capacitaciones, la docente 4 afirma “yo pienso que es mucho de las escuelas, y que le den capacitaciones para que uno año a año se vaya actualizando, que no se quede con lo que vio en la universidad, que donde quiera que uno vaya año a año lo actualicen con estrategias, con materiales para los chiquillos, porque es importante. La universidad es buena pero la escuela debe actualizarnos, porque a veces solo los docentes de General Básica, porque a veces yo escucho compañeras y digo que dichosas, que bonito que las están actualizando. Hay otras que escucho que van a Guatemala o a Panamá; una andaba un día de estos en Cuba, bueno salió de su bolsillo, pero si se le dan las oportunidades más que a nosotras”. Como puede verse la docente visualiza las capacitaciones como una iniciativa que debe asumir la institución educativa y no ella directamente, sin embargo, es valioso mantener la iniciativa para así poder buscar capacitaciones acorde a sus necesidades.

Con relación a la formación académica todas las docentes concuerdan que el bagaje universitario, cumplió con sus expectativas, sin embargo, no brinda una visión clara de la realidad que puede vivir un docente al enfrentarse a diversos contextos socioeducativos, y

pese a que se brindan herramientas para su labor educativa, no se da el énfasis necesario a los niveles de estrés y las vivencias que se dan cotidianamente y cómo hacer frente a cada una de ellas. Como mejor lo explica la docente 7 “en la universidad no te hablan de estos niveles de estrés, te hablan de trabajo, de qué tenés que hacer, de qué tenés que llevar, que vaya a la entrevista, pero en ningún momento te hablan de cómo vos como persona sobre lo que hay. Me encantó la universidad, pero a la hora ya de empezar a laborar fue otra cosa muy diferente, entonces como que hace falta un tema más de cómo nivelar el estrés laboral, que se tome en cuenta en qué momento liberar el estrés”.

Por otra parte, hay docentes que se encuentran muy satisfechos en su ambiente laboral y no encuentran necesidad alguna con respecto a su situación personal y profesional actual, a modo de ejemplo la docente 5 añade “en general yo no encuentro muchas necesidades para mí, porque me siento feliz, porque tengo el presupuesto para trabajar con los chiquillos, pues sé que cuento con ese material”.

A modo de conclusión, se rescata que las docentes mencionan que entre las necesidades más latentes se encuentran la búsqueda de actividades para la realización personal, el cambio de una actitud asertiva hacia el trabajo, el aprendizaje y puesta en práctica de la negociación con los padres de familia, separación de la vida personal con respecto a la laboral, búsqueda de espacios de recreación y técnicas de afrontamiento, así como profesionales capacitados en la temática para minimizar las consecuencias del estrés laboral; la búsqueda de una organización diaria de sus deberes y la actualización por medio de capacitaciones. Aunado a ello, es importante recalcar que una de las docentes entrevistadas no encuentra ninguna necesidad entorno a su labor educativa diaria, pues alude a que cuenta con los recursos para sentirse a gusto en el aula escolar.

Técnicas de abordaje del estrés ¡... y yo entre más estresada, más cocino!

Hoy en día los estilos de vida afectan de forma directa la manera en la que los docentes se enfrentan a la dinámica escolar. Asimismo, son esos estilos los que guían el actuar del profesional dentro y fuera de las aulas, de sus propias vidas, ya sea asertiva o incorrectamente.

Las técnicas de afrontamiento del estrés son variadas dentro del grupo docente, hay muchas docentes que comprenden la necesidad de desarrollar técnicas para así poder sobrellevar la carga laboral y profesional. Como aclara la docente 1 sobre la importancia de herramientas basadas en su vida propia “bueno, primero que nada busco tiempo para mí misma. Desde que trabajo en emocionales, siempre trato de hacer eso y busco tiempo para mí, por ejemplo: voy y camino lo que pueda, yo padezco del corazón, entonces quiera o no quiera, tengo que hacerlo. El médico me dijo: a caminar, entonces camino, y si por ejemplo no puedo ir a caminar, como acostumbra uno de ponerse sus tenis, y todo el asunto, entonces, lo que hago es que salgo del trabajo, si tengo cargas un poquito más fuertes me voy para el Paseo de las Flores, veo ventanas o me compro cualquier cosita, para mí es un regalo propio y camino dando varias vueltas, así hago ejercicio, eso es lo que hago. Los fines de semana salgo con la familia lo más lejos posible, así como más que todo en la parte de montaña”.

Las docentes de Educación Especial coinciden en que las técnicas desarrolladas se basan en el ejercicio físico y la convivencia con la familia, pues son los espacios en los que se sienten con mayor plenitud, para ello la docente 2 agrega “algunas veces me voy a caminar con mi esposo en las noches, salgo con los chiquillos al play en las tardes, los míos

verdad, para en la noche descansar y al día siguiente llegar en la mañana a trabajar, entonces es lo que hago un poco para desestresarme”.

Aunado a ello la docente 4 añade “yo tengo una bebé de dos años, entonces yo llego, la recojo y me voy un rato para donde mis papás, casi siempre hago eso, la llevo al parque y camino con ella, juego con ella, llegamos a la casa y a ella le encanta bailar, entonces le pongo música y yo bailo con ella, brinco, zapateo y todo, y ya se me va el estrés, porque ella gracias a Dios es mi fuente de alegría, mi apoyo diario, entonces llego con ella y se me va todo”. Es notorio que las docentes encuentran en su familia la fuente para continuar con sus vidas, pese a que tienen que enfrentarse a situaciones laborales que le generan estrés, pues se sienten respaldadas ya que cuentan con una red de apoyo constante, que hace que su estrés se tornen más llevadero.

Con base en lo anterior, se pudo afirmar que el ejercicio físico fue tema mencionado por todas las docentes, ya sea que lo practiquen como forma de afrontamiento del estrés o porque aunque no se realice, tienen la conciencia de que es una manera funcional de eliminar la tensión tanto en el ámbito personal como laboral. Así lo aclara la docente 8 “yo hago ejercicio físico, es como mi escape, bailo individualmente, eso es lo que yo hago”.

Por otra parte, las docentes se preocupan por mantener en su vida personal, estrategias que le permitan salir de la rutina laboral y sentirse más satisfechas consigo mismas, como lo complementa la docente 7 “saco todo cocinando, yo cocino me gusta mucho, entonces entre más estresada más cocino, entonces llego y pienso, me gusta mucho la repostería y eso lo hago también y salgo a caminar cuando tengo tiempo”.

Se puede rescatar en el ámbito personal, la espiritualidad de una de las docentes, le permite manejar correctamente las situaciones que generan estrés en el sistema educativo.

Por tanto, la docente 2 señala “yo no hago ejercicio físico, aunque debería hacerlos no los hago, yo lo que hago es que me voy a pasear, me gusta ir de compras y así me olvido un poco de las cosas. Voy a la iglesia me gusta mucho, voy por lo menos tres veces a la semana, trato de por lo menos llegar a la iglesia y llorar todo lo que pueda llorar, para ver si acaso llego a la casa más relajadita, así es la única forma en la que yo siento que me libero un poco más”.

Referido específicamente al campo laboral y a las técnicas que se desarrollan una de las docentes expresa “aquí conversamos todo el departamento de Educación Especial, uno trata de organizarse más y como de apoyarnos, afuera uno trata como de organizarse con las cosas personales”. (docente 3)

Por otro lado, no siempre la profesión docente será una causa de estrés, por el contrario podría ser una fuente para liberar la tensión acumulada por la carga cotidiana y las responsabilidades que se deben asumir según los estilos de vida que cada persona desarrolla. Es por ello que la docente 6, explica como la escuela se convierte en un ambiente que le permite descargar estrés “Como le digo para mí, mi trabajo no me genera estrés, yo puedo venir súper estresada de mi casa, que yo llego aquí y yo libero el estrés, inventando actividades para un chiquillo, viendo cómo puedo ayudar a otro, entonces yo siento que esto es una manera en la que libero estrés. En mi casa, mi forma de librar estrés es yendo a caminar, haciendo ejercicios, o igualmente me siento en la computadora para hacer cosas que me gustan, a leer sobre casos, hacer material para algunos, entonces yo siento que para mí mi trabajo no me genera estrés. ¿Usted sabe que me genera a mí de la parte educativa? Es muchas veces las limitantes que usted tiene aquí dentro verdad, porque

aquí usted no trabaja solo, usted trabaja en equipo, la parte administrativa, las docentes, entonces a veces usted se estresa de eso.

Al analizar las estrategias para enfrentar el estrés dentro del grupo docente, se ha notado que no existe una forma única de afrontamiento, sin embargo, las docentes buscan incesantemente técnicas las cuales les ayuden a sobrellevar la carga emocional y laboral, asimismo, se notó como la diversidad de estrategias depende de la personalidad y la actitud del docente, por ello cada una escoge y practica lo que le es funcional para su cotidianidad. Es por ello, que entre las técnicas de afrontamiento más utilizadas por las docentes se pueden citar sacar tiempo para realizar actividades que le satisfagan a nivel personal y profesional, por ejemplo: ir de compras, visitar los centros comerciales, realizar ejercicio físico, bailar, cocinar e ir a la iglesia. Además, añaden que pasar tiempo reunidas con la familia les permite eliminar el estrés y el buscar redes de apoyo y organización entre el grupo de trabajo les ayuda a sobrellevar su carga laboral. Por otra parte, una de las docentes encontró que el ambiente laboral es mayor fuente de desestrés.

Estos resultados son congruentes con lo mencionado por McCubbin (citado por Oblitas, 2010) al citar algunas estrategias tendientes a favorecer la calidad de vida “la ventilación de sentimientos, buscar diversiones, desarrollar la autoconfianza y el optimismo, buscar apoyo social, resolver problemas familiares, evitar problemas, apoyo espiritual, involucrarse con amigos íntimos, búsqueda de ayuda profesional, integrarse a actividades, tener buen humor y la relajación” (p. 247).

Para culminar, si bien es cierto existe un bagaje de técnicas para el afrontamiento del estrés, todo va a depender de la actitud y las herramientas con las que quiera desenvolverse el docente en su medio. Se debe tomar en cuenta la variedad de contextos a los que se

pueden enfrentar los y las docentes, al asumir que no sólo las instituciones educativas producen estrés, sino en el medio en el cual se está inmerso. Asimismo, se destaca que la importancia radica en que el docente sea consciente de su capacidad para buscar las mejores soluciones a los desafíos y se busquen alternativas para mejorar su calidad de vida.

Recomendaciones de las docentes porque ¡La vida no es del color que se la pintan!

Es importante hacer notar que las docentes están llenas de expectativas y de una gran cantidad de conocimientos que les permite posicionarse y brindar un punto de vista más real de lo que se vivencia tanto dentro como fuera del aula escolar. Es por ello que brindaron en la presente investigación recomendaciones dirigidas a futuras docentes de Educación Especial, en busca de una mejora de la calidad de vida y del papel del docente.

Cabe destacar que las docentes entrevistadas brindaron recomendaciones en el ámbito personal y profesional, por tanto la docente 2 expone “es importante tratar de sacar tiempo para uno mismo. Cuando uno termina la universidad a uno le da pereza volver a estudiar, pero uno tiene que retomar algunas actividades, sino uno se hace muy sedentario, ya no vuelve a leer, ya no vuelve a ir a conferencias, ni a ir a nada, ya uno le da pereza y pasa del trabajo a la casa y de la casa al trabajo, y no hay como una salida de escape para todo eso”. Para ello mismo la docente 5 menciona “tampoco jalar problemas de la casa, porque sino uno llega a desquitarse con otra compañera o con los alumnos, porque se está jugando la salud de uno y el humor, y ya no quiere hablar ni nada, entonces es aprender a contar, a cerrar los ojos, porque la educación es muy bonita, mientras que uno sepa llevar con tranquilidad todo. Uno tiene que pensar personalmente, yo necesito crecer, desarrollarme, pensar en otras cosas, hacer otras actividades para liberarse de algunas otras, porque en realidad la labor que uno tiene no es fácil”, continua diciendo “uno debe de ser muy

realista, la vida no es del color que se la pintan y uno va a encontrar donde quiera que vaya situaciones difíciles, lo único que usted debe tener es buen ánimo y decir a lo hecho pecho, y si yo quiero esto tengo que luchar por mejorar las cosas”. La misma agrega “uno debe de organizarse, organizar su vida personal, organizar el trabajo, para que a usted no le afecte, al principio uno se hace un rollo pero ya con los años uno va cogiendo la práctica”.

Por otro lado, las recomendaciones profesionales son bastas y surgieron con mayor fluidez, dado que las docentes comprenden la necesidad de mejorar a diario su labor educativa, así la docente 4 aclara “se debe mucha paciencia a los estudiantes, especialmente en las áreas marginales; tenerle paciencia al niño y a los papás, porque a veces uno juega el papel de psicólogo. También, es tratar de buscar estrategias para que los chicos convivan, porque aquí hay mucha confrontación de estudiantes, buscar estrategias para que trabajen en grupo, que compartan, que se relacionen, tratar de ver que si hay mucho estrés, no desquitarse con los chiquillos, porque es importante tener esa paciencia para trabajar con ellos”. La docente 1 añade “es importante no olvidar la parte humana, yo soy muy muy humanista, sumamente humanista; dado que el ser humano vive muy desprotegido en la parte afectiva, dígame zona rural, zona central, zona marginal. Lo importante es tener la capacidad de ponerme en los zapatos del otro”, “yo soy de criterio personal que sería importante que en las instituciones hubiese un sociólogo o mínimo un encargado de salud ocupacional, que trabaje la parte emocional del docente para que en el momento en que vea a alguien con el Síndrome del Quemado, decirle, veamos como trabajamos y hagamos un proceso”.

Asimismo la docente 6 cita “en mi caso al tener un hijo con discapacidad siempre he dicho, voy a tratar a mis estudiantes como hubiese querido que trataran al mío y mejor de lo

que yo pudiera dar, tal vez eso es lo que quiero rescatar siempre hay que buscar cómo solucionar las cosas porque mente ociosa es mente peligrosa”.

Adicionalmente, las docentes desean que nuevas generaciones de docentes en el ámbito de la Educación Especial conozcan la realidad educativa. Es por ello que la docente 6 afirma “es importante que conozcan bien en lo que consiste la Educación Especial, porque muchas no saben bien que conlleva, pues creen que Educación Especial es sólo lo bonito, pero no es lo mismo ir a observar y ver a la maestra luchando con los chiquillos. Yo diría que antes de empezar la universidad se debería de pasar un tipo de video donde se vea la población que podríamos tener en algún momento, no puede ser todo el tiempo, pero si podríamos enfrentarnos a este tipo de población: niños defecados, vomitados, orinados, porque muchas veces tenemos que ver que hacemos en esos casos, si tenemos las instalaciones para bañarlos o no, pero es algo que se debe hacer en algún momento, para conocer la realidad antes y que usted vea lo que se puede topar, y que usted pueda decir: esto me gusta o no me gusta, lo quiero o no para mí”.

Al recalcar esta temática la docente 7 especifica “primeramente le tiene que gustar el trabajo, por eso deben prepararse muy bien, pues la realidad es diferente, pero todo lo que has acumulado en la universidad puedes proyectarlo en tu trabajo, con tus estudiantes y ser más sensible. Hay que ser tolerante, porque uno se enfrenta a estudiantes con diferentes capacidad, no todos son iguales ni llevan el mismo ritmo, y que debo ser más tolerante con uno que con otro y lo más importante tratar que el estudiante salga adelante, todo el empeño, todo lo que nosotros podamos darles para ayudarlos, todas esas herramientas para que ellos puedan avanzar”. De la misma forma, la docente 5 menciona “es importante saber que van a haber cosas que a uno le estresan, porque por una mínima cosita ya uno se

estresa más que todo al principio, pero lo importante es cogerlo con calma y como dicen: contar hasta diez cuando uno está así, como que ya se está saliendo de las casillas”.

Por otro lado la docente 3 externa “cuando uno sale de la “U” y empieza a buscar opciones trabajo y se da cuenta que la realidad es otra, entonces yo si siento importante eso como dejar siempre bien en claro que pueden llegarse a enfrentar a muchas situaciones que ningún libro le dice a uno “Te pueden nombrar en tal lugar, te vas encontrar esto y tenés que hacerlo así”. Entonces pues eso que siempre va a lidiar uno, tal vez no lidiar, pero si se va encontrar con asuntos que están fuera de lo que a uno lo preparan o para lo que uno cree que está siendo nombrado en ese momento. Son cosas que nos corresponden por estar dentro del ambiente, entonces abrir más horizontes de que uno va encontrarse más contextos, que si lo mandan a una escuelita de atención prioritaria, ¿Qué va a pasar?, ¿Cómo me voy a enfrentar?, o si me van a mandar a una escuela que es una maravilla y que todo lo tengo. Saber que uno se va encontrar compañeros que no son tan accesibles también es importante, porque aquí por lo menos todas trabajamos bien, pero hay lugares o experiencias donde usted no encuentra ningún compañero”. Por último la docente 1 explica “la universidad no nos enseña todo, que una cosa es lo que uno ve y que si nos pueden brindar herramientas, pero no toda la caja de herramientas; entonces que la demás parte de la caja de herramientas tenemos que buscarla nosotras mismas. Empezar siendo conscientes de que si lo que yo quiero es verdaderamente es educación, si cuento con la empatía y la resiliencia, si soy una persona asertiva o no, y puedo hacer todas las cosas de manera que todo lo que esté aquí no me afecte a mi misma y que pueda manejarlo, y que cuando llegue a mi casa todo lo de mi escuela no me afecte en mi hogar; entonces si estoy

en mi ambiente me dedico a lo que me está sucediendo en el momento y si estoy en otro ambiente me dedico a lo de allá”.

Para finalizar, las recomendaciones de las docentes en servicio hacia las futuras profesionales de Educación Especial son amplias y se basan en los siguientes puntos: crear conciencia sobre la importancia de gozar de tiempo para sí mismo, por tanto que realicen actividades físicas y de recreación, así como saber organizar su vida en el plano personal y profesional. Además, se deben buscar estrategias para el crecimiento y desarrollo profesional, iniciar o retomar actividades para el enriquecimiento académico, estrategias para trabajar asertivamente con los estudiantes y compañeros de trabajo, formas para resolver de la mejor manera los conflictos cotidianos, por ende técnicas de afrontamiento tendientes a favorecer la calidad de vida.

Es valioso que las futuras docentes conozcan y desarrollen un enfoque humanista en el trato hacia los niños, con el objetivo de poseer las características necesarias para la atención a la diversidad y así buscar profesionales que le ayudan a mejorar su práctica educativa y vida personal.

Por último y de manera trascendental, hacer una separación entre las situaciones vividas en sus hogares y en sus ambientes laborales, para evitar relacionar los conflictos entre ambos contextos.

Soy docente y estas son mis historias...

Si bien es cierto, toda la experiencia adquirida por las docentes de Educación Especial ha marcado tanto su trayectoria personal como profesional, esta misma experiencia las ha dotado de herramientas para seguir enfrentando las demandas educativas.

La labor docente está cargada de mucha emotividad, la cual se marca por las realidades cotidianas de cada quien, pues son estas mismas realidades que influyen en su vida y dejan una huella imborrable, son situaciones que emergen en su labor y que les permite crecer tanto personal como profesionalmente.

Por tanto, es valioso reconocer que cada una de las docentes aportó como mínimo una vivencia que sobresale aún con el paso de los años, como lo expone la docente 7 “a veces me acuesto pensando: ¡Ay fulanito pobrecito, llegará mañana, habrá comido algo en la noche!, y cuestiones de esas, por ejemplo”.

Como se mencionó anteriormente, el bagaje de experiencias que adquiere una docente en su labor, les permite externar una serie de relatos que fueron significativos en algún momento de su trayecto como profesionales. Estos relatos los compartieron en las entrevistas elaboradas como parte del enriquecimiento de la presente investigación.

¡Tan terrible... tan terrible!

Un día estos vino una mamá a hablarnos que la situación económica era tan terrible, que era tan terrible, tan terrible, que ella tiene 2 chiquitos, uno de 3 años y este otro pequeño. Fue tal la desesperación de ella de no tener que darles de comer, que ella le dio de mamar (al mayor), entonces ahora el chiquito tiene un nivel bajo, porque él cree que es un bebé. Dice que ella no sabe si le salió leche o qué, pero el chiquito se durmió y se tranquilizó (docente 7).

La agresión

Yo tuve una madre familia con un niño de PCI que abusaba de él, porque no quería o no soportaba el hecho de que el niño no podía deglutir. Entonces le metía y le metía la comida a la fuerza, el niño empezaba a convulsionar, y cada vez que lo veía convulsionar preguntaba la madre ¿Por qué? Porque ella representaba una agresión para el niño. También, había un padre de familia de un niño con PCI que presuntamente también abusaba de ellos. El tenía un niño autista y una niña con PCI, y la esposa lo había dejado, entonces él abusaba supuestamente de los hijos (docente 1).

Eso lo llena a uno como docente

Yo tenía un estudiante que no podía, no podía leer y yo le dije démosle chance, démosle tiempo y le dimos una oportunidad y ahora la chiquita está en el club de lectura. Se le estimuló mucho con libros de lectura y uno ve que ellos pueden. Entonces, es mucha la satisfacción, uno se llena el corazón y tal vez no será notas de 100 corrido, pero con sólo yo saber que ella coge el librito y que ella me lee y haga actividades conmigo, vieras como lo llena a uno como docente y uno se siente alegre (docente 7).

Nuestro viaje a Puntarenas

He tenido experiencias muy agradables, más cuando estuve en aula integrada. Por ejemplo, cuando fuimos a Puntarenas fue una experiencia lindísima, porque los papás disfrutaron igual que los chiquillos, muchos no conocían Puntarenas y disfrutamos. Nos mojamos, nos bañamos, andamos en la arena, fue increíble, fueron muchas las experiencias bonitas que yo tuve (docente 8).

En la bajadita del bosque

Los maestros tenemos que alquilar o vivir con familias, porque no hay otra solución y yo en ese momento no tenía carro. De donde estaba tenía que trasladarme seis kilómetros, era increíble la caminata debajo del agua o del sol. Ahí entraba un bus a las cinco de la mañana y sale a las cinco de la tarde, es el único bus que entra y sale, de lo contrario uno tenía que pagar flete y los taxis no eran baratos; para ir a hacer compras al supermercado a Puerto Viejo o a la Virgen. El taxi me cobraba diez mil colones, era muy complicado, a veces yo tenía que ir a hacer compras, salir en el bus de las cinco de la mañana para ir a hacer compras a la Virgen de Sarapiquí y esperar a que alguien al medio día entrara para pagar el taxi compartido, de hecho ahí fue donde yo tuve que comprar el carro, porque ya no aguantaba. Entre el camino de la escuela principal a la otra escuela habían cuatro kilómetros de diferencia, yo tenía que coger el bus de las cinco de la mañana y llegar ahí a las seis, esperarme a que llegaran los chiquitos para atravesar un bosque de quinientos metros, porque sino uno tenía que salir a la carretera principal y volver a subir, pero nosotros atravesábamos ese bosque, porque era muy cerca, sino teníamos que caminar los seis kilómetros y volver a entrar los seis kilómetros por el otro lado, porque no había una carretera que comunicara una comunidad con otra. Entonces lo que hacía yo era que me paraba en una entradita y esperaba a que los chiquitos llegaran para no bajar solita, porque era un bosque climático, o sea, bajaba hasta donde estaba el riachuelo y volvía a subir. En esa misma semana tuve que conseguir un señor que me hiciera unas graditas y pagarle yo, obviamente, porque yo veía el momento en el que me iba para atrás.

Emocionalmente uno se sentía como “¡Mmmm! ¿Qué hago, me voy? ¿Me regreso?”.

De hecho, la familia de este lado y uno de aquel lado de allá y aquellos aguaceros y uno solito. A pesar de que familia con la que vivíamos era muy especial con nosotros, porque eso si tiene la comunidad rural, ellos lo quieren mucho a uno porque no es cualquiera el que va a trabajar allá. Una vez un rayo casi nos mata al maestro de Inglés y a mí, ahí en esa bajadita (bosque) y yo le decía al teacher “Teacher y eso que dicen que los maestros somos muy vagos, serán otros porque los que trabajamos aquí no”.

Todas las mañanas teníamos que levantarnos con ánimos de ir, porque a veces había días muy complicados, llovía toda la semana y aun así usted con esas botas de hule, tenía que tirarse al agua y bajar (docente 2).

Uno come con soledad, duerme con soledad

Bueno para empezar, era que lo llamaban a uno para hacer dos días de permiso por una incapacidad, que para hacer otro día en una escuela, que una semana, o sea y lo mas que logré conseguir fueron cinco días en una escuela allá, larguísimo también. Ahí fue donde empecé con lo privado, después volví al MEP y me nombraron larguísimo, interina, me tuve que ir a “Llano Bonito”, es una zona bananera; casi nadie lo conoce de hecho, es de Cariari dos horas hacia dentro. Me fui cuando tenía 23 años, bueno, fue terrible, porque me tuve que alejar de mi familia, de mi casa, de todo, viajar de mi casa a lo desconocido, porque en ese momento no tenía ni donde vivir, porque me avisaron como de un día para otro y si no lo sacaban a uno del sistema. Entonces dije: yo estudie para eso y me fui. No tenía la más mínima idea de donde iba a llegar, es un pueblo donde bueno..., tuve que andar con botas “Colibrí”. Me salieron culebras, me saltó un sapo en la cara cuando estaba durmiendo, no tenía agua potable, tenía que halar absolutamente todo lo de higiene personal, o sea, papel higiénico, toallas. Si necesitaba mantequilla, sal, todo tenía que jalarlo de mi casa y en bus. Entonces se me dañaba la columna de estar jalando maletas pesadísimas, fue muy difícil; incomunicada completamente porque los teléfonos celulares allá no servían. Yo me iba los domingos y volvía a saber de mi familia hasta el viernes que regresaba, fue muy difícil y fueron tres años así; luchando, luchando y luchando. La educación allá es muy difícil también, muy diferente a la de aquí de la ciudad, yo llegaba y las aulas que yo tenían eran gallineros, prácticamente, eran dos filitas de block y de ahí para arriba era la malla de plaza, clavos y punto, y en esos calores. Si llovía obviamente hay barro y toda me pringaba y con aquellos calores, uno no tenía ni ventiladores ni nada, menos materiales para trabajar con los chiquitos. La lejanía es muy difícil, vea allá uno come con soledad, duerme con soledad y la tristeza es increíble. A uno emocionalmente le afecta mucho; fueron días de llorar, yo venía aquí y lloraba, me iba y lloraba, igual quedaba mi mamá y toda mi familia (docente 3).

Chiquillos corrámonos...

Me mandaron al área rural, entonces es más difícil todavía, porque allá se carecen de muchas cosas. Allá se establecen primero los servicios sin contar con los espacios, cuando la norma dice que primero debe haber un espacio para que se pueda establecer un servicio. Pero cuando a mí me nombraron en la zona de Sarapiquí, allá no había aula, no habían materiales; había población, pero no había lo demás, no había nada. De hecho, yo llegué a dar clases en Sarapiquí en un corredor bajo el sol cuando hacía mucho sol y bajo la lluvia cuando llovía, y los dos años los trabajé así. En el segundo año llegó presupuesto para construir el aula, pero yo no la pude disfrutar porque cuando ya el aula estaba lista a mí me habían dado propiedad, gracias a Dios. En realidad era difícil, porque uno no contaba ni siquiera con el espacio, imagínate que hacía viento y las hojas de los güilas por allá, los cuadernos y que a veces les decía, “chiquillos corrámonos”, y sobre todo en Sarapiquí había un barreal como ustedes no tienen idea. Entonces había que estar limpiando cada grupo que llegaba al pasillito, limpiando y lavando con una escoba el barreal, porque los chiquillos llegaban con botas, a caballo o en bicicleta y en realidad las expectativas de uno como que decayeron.

En una escuela el presupuesto llegó al año siguiente, en la otra institución ni siquiera había dirección, entonces era un problema porque yo era la telefonista, porque el único teléfono que había en la comunidad estaba ahí en la dirección de la escuela. Entonces llamaban para que le dijera a fulano de tal que la mamá estaba enferma, que por favor le dijera a un chiquito que le dijera a la tía... Entonces yo era la secretaria del director, porque él era director y maestro y mi aula estaba ahí; entonces mi aula era la dirección, era bastante grandecita, pero no teníamos ningún tipo de material, me acuerdo que ese año trabajamos prácticamente con las uñas y el director y yo hicimos unas cartas y al año siguiente el Banco Nacional nos donó computadoras, escritorios y algunas cosas. Pero ahora ya ubicaron un espacio y dividieron una de las aulas de clase y pasaron algunos de los muebles que nos habían donado y ahora si está bien equipada el aula, porque era la primera vez que el MEP traía a esta comunidad un servicio de Educación Especial (docente 6).

Me decían: es que usted por su carácter

En el Hellen Keller, la población presentaba muchas necesidades, tuve un estudiante nicaragüense con SIDA, indigente, fue algo tremendo, fue cosa seria, seria. Él era mentiroso. Yo trabajaba con jóvenes y adultos, pero el caso especial fue ese, fue muy duro cuando estuve ahí. Él era muy mentiroso, yo no sé cómo hace pero pasa metido en todo, va y busca a la presidenta, habla con los diputados o es mentira o yo no sé como hace, pero con él todo era por escrito. Entonces, yo conversaba con él, porque me tenía mucha confianza, pero llegó al tope en que ya era demasiado. Él tenía beca y todo, a veces pasaban compañeras de él y nos decían que lo veían ahí en los caños tirado, llegaba con el bastón quebrado y decía que se fue en un caño y se le quebró y todo era mentira. No supimos si andaba en drogas también, a veces llegaba con un palo de escoba, venía todo sucio, olía feo, era muy duro y me lo daban a mí todos los años. Me decían, es que usted por su carácter y su forma de ser, usted se aguanta a fulanito (docente 4).

¡Uy Señor Dios mío!

Al principio yo decía ¡Uy señor Dios mío!, es que aquí roban y matan, entonces como a los 2 meses yo decía hay Dios mío a ayúdame padre. Entonces ya después hablando con otras personas y hablaba con las chiquillas, ahí poco a poco me fui sintiendo mejor. Aquí si hay mucho problema, pero también depende mucho de uno. Entonces, uno también se va amoldando, porqué el que no se adapta tiene que ver cómo se la juega (docente 5).

Dejé de comer en una semana...

Había una niña que tenía la pielcita como de mariposa, tenía una enfermedad neurodegenerativa, se le caía la piel y tenía problemas visuales y había que enseñarle a comer y yo decía: ¿cómo le hago? Entonces yo dejé de comer una semana para ver qué recursos utilizaba para poder trabajar con esta niña, porque no tenía ni la mínima noción de cómo hacerlo (docente 6).

La diversidad de historias contadas por las docentes evidencia que no sólo los elementos teóricos son la esencia de las funciones laborales, sino que cada quien debe tener la convicción de lo que hace y reconocerse a sí misma como un ente promotor de cambio tanto en su vida diaria como en las personas que le rodean. El docente siempre ha de encontrar situaciones estresantes y complejas, tanto ajenas como propias, no obstante dentro de sus cualidades, la innovación y el dinamismo son indispensables para que pueda así sobrellevar las situaciones emergentes.

Aunque existen más experiencias de la realidad del docente que no se incluyeron en las narraciones, se pudo notar como ellas mismas surgen pese a la adversidad, pues comprenden que al contribuir de forma asertiva en el entorno social se encuentran a sí mismas, armándose de valor para esperar las mejores oportunidades tanto para sus estudiantes como en su propia vida. Además, es importante recalcar que valoran su labor y están conscientes de que brindar apoyos y sirven a la sociedad es indispensable para abrir oportunidades al cambio.

Para concluir, la vida de un docente está llena de situaciones y recuerdos, que le hacen sentir que su trabajo vale la pena y que tiene una razón de ser, y son estas pequeñas memorias quienes producen satisfacción y ganas de seguir creciendo y dando lo mejor de sí a cada uno de las personas que llegan a su vida de manera ocasional o permanente.

Análisis de la Adaptación del Maslach Burnout Inventory (MBI)

El presente apartado recopila información sobre algunos indicadores de estrés laboral, a su vez evalúa la satisfacción profesional y la calidad de vida de las 8 docentes de Educación Especial en servicio entrevistadas, de la Escuela Presbítero Pedro María Badilla Bolaños y la escuela Finca Guararí.

Es fundamental rescatar que el instrumento fue adaptado al ámbito educativo, específicamente a la Educación Especial, lo cual permitió analizar la realidad que enfrentan cotidianamente dichos profesionales. Para ello se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual se basa en tres factores que evalúan tres subescalas, entre ellas el Agotamiento Emocional (EE), Despersonalización (D) y Realización Personal (PA).

El análisis se realizó agrupando los datos de todas las docentes, lo cual originó un porcentaje acerca de las principales situaciones que generan o no estrés laboral, con lo cual se confronta lo expuesto en las entrevistas y los diversos puntos de vista de las docentes participantes.

Dicho análisis, permite dar a conocer que tanto está afectado el docente por el “Síndrome de Burnout” con qué frecuencia se da cada situación durante su desempeño profesional. Los porcentajes mostrados en cada tabla fueron calculados por medio de la regla de tres, en donde 8 docentes representan el 100% de la población entrevistada.

Agotamiento Emocional

Tabla 4

Nivel y porcentajes de Agotamiento Emocional (EE) recopilado del Maslach Burnout Inventory

Nivel de EE	Porcentaje (Total de docentes 8)
Nivel Bajo (-19)	62,5%
Nivel Intermedio (19-26)	25%
Nivel Alto (+27)	12,5%

Elaborado por: Baudrit, P. y Jiménez, R. (2013).

Con esta subescala se hizo notar que dentro del grupo docente hay un bajo impacto de agotamiento, por lo que no se encontró tensión, ni sentimientos de frustración dentro de su labor, dado que estas son las categorías de medición del mismo. Asimismo, se denota que la mayoría de docentes no evidencian estrés con la función que desempeñan dentro del salón escolar y con el trato directo con sus estudiantes. Es fundamental aclarar que para el EE, la puntuación máxima se refiere a una máxima intensidad de agotamiento emocional y el nivel de Burnout experimentado por el docente. Resulta interesante acotar que estos datos contradicen los resultados obtenidos en las entrevistas, pues estas evidenciaban que las docentes en mayor cantidad presentaban situaciones de agotamiento emocional. No se comprende el porqué de esta diferenciación.

Las docentes reflejaron niveles bajos de agotamiento emocional, lo cual es positivo en función de los resultados del Maslach Burnout Inventory y hacen notar que tan sólo el 25% de la población entrevistada presenta niveles altos que podrían ser causantes de un bajo desempeño docente. Sin embargo, el 75% presenta niveles bajos o intermedios, lo cual demuestra que estas profesionales tienden a responder asertivamente dentro de las aulas escolares y se sienten satisfechas con su labor.

Despersonalización

Tabla 5

Nivel y porcentajes de Despersonalización (D) recopilado del Maslach Burnout Inventory

Nivel de D	Total de docentes (8)
Nivel Bajo (-6)	87, 5%
Nivel Intermedio (6- 9)	12,5%
Nivel Alto (+10)	-

Elaborado por: Baudrit, P. y Jiménez, R. (2013).

Esta subescala indica actitudes de frialdad y distanciamiento hacia su profesión. Es por ello que una puntuación alta manifiesta una mayor despersonalización y un alto nivel de Burnout, por lo que una baja puntuación muestra el compromiso con el que enfrenta cada una de las funciones. Por tanto, consideran valioso la sensibilidad ante la realidad que vive cada uno de sus estudiantes; asimismo los tratan como protagonistas de su labor, puesto que entienden la necesidad de saber enfrentar situaciones difíciles, así como darle importancia a las situaciones que se puedan vivir en el contexto escolar.

Es importante recalcar que el 87,5% de las docentes entrevistadas se sienten comprometidas e identificadas con la profesión que realizan, por lo que demuestran actitudes de empatía hacia la población con la que trabajan. Asimismo, sólo el 12,5% se encuentran en niveles intermedios, en donde presentan una actitud de sensibilidad hacia sus estudiantes, sin dejar de lado que pueden manifestar con mayor prontitud sentimientos de frialdad y distanciamiento hacia su profesión.

Realización Personal

Tabla 6

Nivel y porcentajes de Realización Personal (DA) recopilado del Maslach Burnout

Inventory

Nivel de PA	Total de docentes (8)
Nivel Bajo (0-30)	-
Nivel Intermedio (34-39)	25%
Nivel Alto (+40)	75%

Elaborado por: Baudrit, P. y Jiménez, R. (2013).

Esta subcategoría evaluó los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Con ello se concluyó que la mayoría de docentes tienen una sensación de logro con las expectativas en su campo laboral, pues ellas comprenden con facilidad lo que piensan sus estudiantes, enfrentan situaciones asertivamente y consideran que son influencia positiva en la vida de otros. Cada una de sus acciones son funcionales. Asimismo, el mayor puntaje significa una mayor realización vivida por el docente, por lo que un nivel bajo refleja una afectación por el Síndrome de Burnout.

Porcentajes generales del Maslach Burnout Inventory (MBI)

Si bien es cierto, el Maslach Burnout Inventory valora de forma individual cada una de las subescalas de índices sobre estrés laboral presentes en las docentes de Educación Especial, este mismo cuestionario analiza de forma general todas las subescalas por lo que arroja una puntuación global que indica cuanta probabilidad existe en cada docente de sufrir “el síndrome del quemado”.

Tabla 7

Porcentajes generales Maslach Burnout Inventory sobre la probabilidad de sufrir el “síndrome del quemado”, recopilado del Maslach Burnout Inventory

Nivel de MBI	Total de docentes (8)
Nivel Bajo (1 – 33)	-
Nivel Intermedio (34 – 66)	75%
Nivel Alto (67 – 99)	25%

Elaborado por: Baudrit, P. y Jiménez, R. (2013).

Estas evaluaciones dejan en claro que el 25 % de las docentes evidencian características específicas de estrés laboral, dado que sus respuestas demuestran un grado de insatisfacción tanto en su labor como en el ámbito personal, por ello sienten que su trabajo se vuelve agobiante y desgastante. Asimismo, es importante indicar que pese a que en las puntuaciones individuales de cada subescala hubo porcentajes altos de satisfacción y poca existencia de síntomas del “síndrome del quemado”, a nivel general se señala que la mayoría de las docentes de Educación Especial manifiestan características propias del estrés laboral, colocándose en un nivel intermedio. Por ello, es valioso que estas docentes sean conscientes de su realidad para así buscar las estrategias adecuadas y afrontar este síndrome.

Análisis del grupo focal

Aprendizajes en las aulas universitarias

Cada uno de los profesionales que son formados en la universidad llega a su trabajo con una serie de expectativas según la carrera que estudian. Son dichas expectativas las que juegan un rol importante para utilizar los aprendizajes que le permitirán desempeñarse con eficacia en su labor.

Contemplando la participación activa de las 4 docentes del grupo focal, se identifica que la Universidad Nacional brinda una serie de aprendizajes que le permiten al docente desempeñarse en el sector educativo.

Dentro de los aspectos que favorecen su práctica docente, las profesionales concuerdan en que la UNA facilita técnicas sobre didácticas, dominio de grupo y la interacción con los estudiantes, como lo dice la docente 2, es bueno que nos envíen al aula, a observar y a las prácticas constantes, porque ayudan con el dominio de grupo y la interacción con los

estudiantes; por lo que agrega, que en la universidad se aprenden técnicas para trabajar con diversos materiales.

Al apoyar esta idea la docente 1 añade, que se brinda teoría y diversas técnicas para aplicar según el tipo de servicio, así como correcta confección del planeamiento a aplicar en cada uno de ellos, para poder dar clases de la mejor manera y manejar el grupo.

Las docentes hacen hincapié, en que existen vacíos en su formación profesional. Sin embargo, mencionan que la Universidad Nacional al trabajar bajo el modelo pedagógico humanista, las dotó de una actitud positiva para resolver las situaciones que se presentan en su práctica docente y buscar alternativas para sobrellevar los acontecimientos diarios de su labor. Por tanto es valioso recalcar que la universidad está formando profesionales, que pueden elegir y tomar decisiones ante las situaciones que se le presentan, siendo esto es un aspecto positivo pues cada uno tiene la actitud requerida para formar ciudadanos de bien.

Por otro lado, en cuanto a los aspectos a mejorar en la formación universitaria una docente menciona que necesita conocer más a fondo sobre el trabajo que se realiza en los diversos servicios de Educación Especial, por lo que le gustaría que se amplíe la práctica en dichos servicios, tanto los que estipula el MEP como los espacios emergentes, como lo expresa la docente 2, es fundamental el saber manejarse en cada tipo de ambiente y tener noción de la diversidad de población estudiantil y personal administrativo.

Asimismo, la docente 1 aclara que no se abarcaron temáticas con relación a técnicas de afrontamiento del estrés para las diversas situaciones que se puedan presentar. Aunado a ello, las docentes 2, 3 y 4 concuerdan en que no se impartieron terapias alternativas de relajación para el docente o cursos que podrían enriquecer al profesional personalmente.

En cuanto a los cursos específicos que les resultaron necesarios dentro de su formación, la docente 2 aclara, que los cursos de LESCO y Braille, son base fundamental para tener una mayor apertura en la atención a la población con discapacidad.

Asimismo, las cuatro docentes concuerdan que les hubiese gustado recibir información actualizada y funcional acerca de los diferentes tipos de discapacidades existentes y la forma de abordar cada una de ellas; para beneficiar al estudiante y así conocer de distintas metodologías para confeccionar materiales de apoyo.

También, algunas de ellas creen que no se da suficiente información acerca de la Legislación Educativa, entorno a temática de Educación Especial. Además la docente 3, exterioriza que las temáticas de trabajo con padres de familia y personal docente, no se tomaron en cuenta dentro de los cursos que imparte la carrera y que es un aspecto necesario al laborar con personas con discapacidad, ya que se debe dar una atención integral.

Dentro de la malla curricular de la carrera de Educación Especial se imparten cursos que pretenden formar al docente de manera integral, es por ello que las docentes entrevistadas visualizan de estrés laboral y calidad de vida, dentro de la malla curricular en cursos como: Familia, escuela y comunidad; Relaciones interpersonales; Desarrollo socioemocional; Sociedad, cultural y discapacidad; Educación para la salud y la calidad de vida, y Desarrollo del talento en la Educación Especial. Estas docentes creen imprescindible el desarrollo de estas temáticas dentro del curso Apoyo a la docencia, aunque deberían brindarse de forma integral, en todos los cursos ofrecidos durante la carrera, haciendo que el docente se sienta parte importante de su quehacer educativo.

Experiencias vividas por las participantes del grupo focal

Todo docente debido a su trabajo tiene experiencias que enriquecen su labor tanto dentro como fuera de su formación universitaria, por tanto existen una serie de recuerdos que son memorables y que las alientan, para seguir enfrentando las diversas situaciones que tienen a diario. Entre las experiencias vividas por el grupo docente, la docente 1 rescata que en el ámbito educativo, es valioso ver el avance de los niños al final del curso lectivo, además que los padres agradezcan por conocer el proceso que vivió su hijo y que éste mejoró significativamente. También, a nivel institucional se creó un comité de sociales que promueve la mejora del ambiente escolar, por lo que se le otorgó un reconocimiento a nivel de docentes por obtener el grado de licenciatura.

Por otro lado, la docente 2 acota que fueron dos experiencias positivas las que formarán parte de sus recuerdos satisfactorios. Una de ellas es sobre un estudiante de segundo grado, que no escribía ni leía, repitió dos años primer grado y en segundo; por lo que la docente sacrificó ratos y lecciones libres, ya que el niño no comprendía lo poco que escribía y en medio año el niño logró aprender a leer y a escribir. La madre le agradeció muchísimo el esfuerzo. La última de sus experiencias, es que gracias al apoyo que le daba a sus estudiantes, los padres de familia estaban tan agradecidos que por iniciativa propia le remodelaron y acondicionaron el aula, dado que anteriormente debía impartir sus lecciones en un comedor, por lo que reitera que su aula actualmente es de envidiar.

La docente 3, rescata dos experiencias relevantes en su trayecto profesional. Una de ellas, en la cual logró que un estudiante de sexto grado pudiera trabajar dentro de la clase, dado que era incontrolable y salía constantemente del aula. La segunda experiencia, fue con un niño con autismo, que no lograba ir al baño de forma independiente, y ella logró que

entrara y se sentará en el baño sin ayuda de nadie e hiciera sus necesidades independientemente; los padres agradecieron su labor y posteriormente el estudiante logró ayudarles a otros niños que no podían ir al baño de manera individual.

Por último, la docente 4 mencionó que su mayor logro fue un nivel de autonomía e independencia en un adulto de 39 años que no comía solo ni lograba ir al baño.

Con esto podemos concluir, que existen muchísimas situaciones dentro de la escuela que pueden llenar de satisfacción y se convierten en agentes de motivación, para que el docente explote su potencial y logre procesos significativos en su lugar de trabajo. Todas estas experiencias marcan positivamente al docente tanto profesional como personalmente y lo llenan de técnicas que mejoran la calidad de vida de sus estudiantes, padres de familia y profesionales.

VI CAPÍTULO

Conclusiones y Recomendaciones

El presente capítulo abarca las conclusiones y recomendaciones a las que se llegaron por medio del análisis de los datos circunscritos a las docentes participantes de la Escuela Presbítero Pedro María Badilla Bolaños y Escuela Finca Guararí. Cada una de estas conclusiones responde a los objetivos planteados en la investigación y por ello se logró plasmar las percepciones y concepciones de cada docente, tanto en el ámbito laboral como personal. A continuación se presenta en detalle cada una de ellas:

Dentro de las conclusiones que arrojó la entrevista a las docentes de Educación Especial en servicio, se destaca:

El concepto que poseen de estrés laboral, se centra en describir las manifestaciones del estrés que cada docente vivencia de manera personal y en las características de este síndrome. La construcción del concepto se basa en las experiencias adquiridas, por lo que forma parte de la realidad que vive cada docente y se basa en la sobrecarga laboral que siente cada quien en su profesión.

Si bien es cierto son muchas las manifestaciones del estrés laboral, la parte emotiva tiene mayor peso en el desarrollo de una actitud asertiva para enfrentar las demandas laborales, profesionales y personales. Entre las que más destacan se encuentra un sentimiento de impotencia, cansancio extremo, angustia y exasperación, además es valioso rescatar que no influye de forma homogénea dentro del grupo docente y que estas pueden incidir en las personas a su alrededor. Asimismo, las dolencias en el ámbito físico que evidenciaron las docentes se pueden reducir a: pérdida del apetito, afectaciones en la piel, presión alta, migrañas o dolores de cabezas y problemas gástricos.

Los estilos de vida actuales han ocasionado que el docente se vea obligado a responder a la competitividad, a las demandas de la globalización y a los repentinos cambios que se dan en la vida cotidiana. Por ello, la formación del docente ha atravesado una serie de transformaciones, con lo que el educador debe de asumir distintos roles en todos los ámbitos, ya que no sólo enfrenta la carga académica, sino que dentro de sus funciones debe tomar en cuenta la vida personal del estudiante y lo que a éste le rodea, es decir, tipos de familia, situación socio- emocional, situación económica, necesidades educativas, entre otras; debido a estas circunstancias, es notorio que en los diversos ambientes escolares no se da la promoción de lazos comunitarios, solidaridad y compromiso con el otro.

Un estilo de vida saludable debe abarcar todas las áreas del ser humano de forma integral, por lo que las docentes concuerdan en la importancia de la actividad física, alimentación adecuada, el goce de la espiritualidad, espacios para el ocio y la recreación y el desarrollo de la inteligencia emocional. Ellas buscan constantemente alternativas para mejorar su calidad de vida.

Las docentes acotan que la calidad de vida conlleva un conjunto de actitudes que le permiten a la persona un desarrollo pleno y proactivo en los ámbitos de su vida, pues cada docente debe propiciar un equilibrio personal y profesional para poder empoderarse y tomar las decisiones pertinentes para su bienestar, por otra parte se evidencia que algunas docentes piensan que la calidad de vida se basa en regímenes de sedentarismo y pasividad.

No se encontró ninguna particularidad entre los contextos educativos, en este caso escuela líder y atención prioritaria, sin embargo, cada ambiente laboral demanda de situaciones que puede generar en el docente de Educación Especial estrés. Además se encontró que dentro de una misma institución las docentes viven de manera distinta la

intensidad del estrés laboral y que se basa en la su propia vivencia y en la visión que se tenga del contexto en el que se labora.

Es importante recalcar el punto de vista de las docentes participantes, pues en algunos casos la teoría afirma que la fuente de estrés no es la población estudiantil, sino la manera en la que el docente se desenvuelve y como enfrenta las diversas circunstancias, no obstante, algunas de las docentes de Educación Especial externan que las situaciones que viven sus estudiantes les puede generar estrés.

Al hablar de la percepción que poseen las docentes sobre el Ministerio de Educación Pública en función del apoyo brindado, las educadoras encuentran grandes debilidades en cuanto a organización y currículo escolar, dado que añaden que existe una homogeneidad en tanto al trato de los niños y niñas, así como en las herramientas pedagógicas y no se dan oportunidades para la actualización constante de los mismos.

En cuanto al MEP se destaca el sobrecargo de funciones dentro del centro escolar; a los servicios de Educación Especial se les adjudica mayor cantidad de labores de tipo administrativo, ya que tienen una población menor y que por ello se cree que tienen menos trabajo y por ende menos formalidad en cuanto al currículo educativo. Asimismo, es valioso acotar que toda institución educativa necesita un líder que apoye y motive el proceso administrativo y educativo de cada centro por lo cual el director debería promover una cultura institucional que apoye la labor pedagógica y la implementación de estilos de vida saludables.

Entre las situaciones que potencian la dinámica escolar y que mejoran el bienestar del docente se encontraron la cohesión del grupo de Educación Especial y el compromiso que adquiere cada docente con su labor educativa aun trabajando en circunstancias adversas,

pues son ellas mismas quienes se convierten en el apoyo para así poder cumplir con sus funciones.

Una de las necesidades que más sobresale en el grupo de educadoras es la falta de capacitación y formación en torno a la temática planteada, pues las docentes entrevistadas expresan que dentro del sistema educativo y la formación universitaria no existen los procesos que aborden estos temas. Sin embargo, se evidencia también que ellas no buscan actualizaciones que respondan a sus necesidades educativas.

Por otro parte, las docentes agregan la necesidad de espacios para la recreación dentro del centro educativo y de profesionales para el apoyo en temas de estrés. Se evidencia la necesidad de incrementar la comunicación asertiva e inteligencia emocional dentro del grupo de docentes y padres de familia, para así lograr una mayor organización en la vida personal y mejorar la dinámica de la institución.

No se puede dejar de lado que algunas de las docentes entrevistadas se sienten satisfechas en su labor, puesto que no encuentran necesidad alguna con respecto a su situación profesional y personal actual.

Las técnicas de afrontamiento del estrés laboral van a depender de cada persona, pues no se basan en un sólo enfoque, sino que está dado por las concepciones, actitudes, experiencias, necesidades, resiliencia, contexto, oportunidades, economía, familia, entre otros. Son muchos los factores los que influyen en la construcción y aplicación de una técnica de afrontamiento, puesto que lo que es funcional para una persona necesariamente no va a serlo para otra.

Entre las técnicas de afrontamiento del estrés laboral aportadas por las docentes de Educación Especial se recalcan: sacar tiempo para sí mismas, realizar ejercicio físico,

destrezas culinarias, salir de compras, practicar una doctrina espiritual, organizarse y conversar con las compañeras de trabajo, leer y hacer material didáctico. No siempre la profesión docente genera estrés, sino que por el contrario podría ser utilizada como una fuente para liberar la tensión acumulada.

Según los hallazgos encontrados en los relatos, las experiencias vividas en los diferentes contextos educativos por cada una de las docentes, aportan una visión realista de los que se puede experimentar en los ambientes laborales, además de crear una actitud positiva tendiente a mejorar la calidad de vida del docente, así como la manera en la que se responde a las necesidades de la población estudiantil.

Las experiencias de las docentes brindan un punto de vista más real de lo que se vive tanto dentro como fuera del salón escolar y por ende proponen las siguientes recomendaciones: crear espacios de ocio y recreación, retomar actividades académicas, organizar la vida personal y laboral, buscar estrategias que maximicen las oportunidades de los estudiantes, poner en práctica la empatía y comprender la importancia de conocer la realidad educativa de la Educación Especial.

Las docentes de Educación Especial deben conocer el perfil al cual responden, por ende quienes inician el proceso de formación deben estar seguras de lo que desean, pues la educación no sólo se basa en la transmisión de conocimientos, sino que como educadora especial se debe promover el desarrollo de competencias y habilidades para la vida diaria, dado que las situaciones pueden ser diversas y la dificultad va a variar, lo importante es cumplir la función de dicho profesional en procura de brindar al estudiante oportunidades adecuadas.

Con la aplicación del Maslach Burnout Inventory e interpretación del mismo, las docentes en dicho cuestionario evidenciaron un bajo impacto en los sentimientos relacionados con el agotamiento emocional, por lo que no se sienten ni tensos, ni frustrados en su labor. Además, un alto porcentaje demuestran gran sensibilidad ante la realidad que viven sus estudiantes, ya que muestran compromiso para enfrentar aquellas situaciones difíciles que atañen en su profesión. Por último, estas docentes poseen una alta sensación de logro en su campo laboral, pues conciben que su actuar es eficaz e influencia de forma positiva en la vida de quienes las rodean.

Los porcentajes generales del Maslach Burnout Inventory, arrojaron que la mayoría de las educadoras se encuentran en un nivel intermedio del Síndrome del Quemado, en donde se demuestra que su trabajo puede ser agobiante y desgastante. Además, se deja en claro que la minoría de las docentes presentan las características propias del Síndrome del Quemado. Es importante rescatar que pese a que cada subescala dio resultados positivos, alejados del Síndrome de Burnout, en la evaluación global del mismo la mayoría presenta características en menor o mayor grado.

Dentro del análisis del grupo focal, se logró rescatar que las docentes egresadas de la carrera de Educación especial, pese a que tienen pocos años de experiencia logran identificar claramente las necesidades que presentan actualmente en su lugar laboral y que la universidad no contempló dentro de su formación profesional.

Por otra parte, hicieron hincapié en que durante su formación profesional la universidad no contempló en ningún curso de la malla curricular las temáticas de estrés laboral y calidad de vida del docente. Dado que la información ofrecida, se enfocó en la persona con

discapacidad y cómo suplir las necesidades que puede presentar en el medio en que se desenvuelve.

Es importante concluir que pese a que las profesionales graduadas en la Universidad Nacional, proceden de distintos contextos educativos puntualizan en los mismos aspectos a mejorar y concuerdan en las recomendaciones propias a la carrera de Educación Especial con énfasis en Integración..

Las recomendaciones de la presente investigación responden al análisis de los datos obtenidos, así como a los objetivos planteados, éstas van dirigidas a los diferentes actores que forman parte de la realidad educativa costarricense, dentro de las más importantes destacan las siguientes:

Al Ministerio Educación Pública

1. Brindar oportunidades de actualización sobre el estrés laboral, calidad de vida y estilos de vida saludables. Con ello se pretende que los docentes puedan adquirir las competencias necesarias, para que se desenvuelvan satisfactoriamente tanto en su ámbito laboral como personal y familiar.

A la Universidad Nacional

1. Incluir la temática de estrés laboral y calidad de vida en la malla curricular existente en la carrera de Educación Especial con énfasis en Integración.
2. Promover una mayor experiencia en los servicios de la Educación Especial tanto gubernamentales como no gubernamentales.
3. Brindar información innovadora y actualizada sobre las diversas discapacidades a las que se pueden enfrentar en su labor educativa.

A las docentes de Educación Especial en servicio

1. Actualizarse sobre las temáticas de estrés laboral, estilos de vida saludables, calidad de vida y técnicas de afrontamiento, y con ello poner en práctica formas de vida más organizadas para así lograr una mayor realización personal y profesional.

2. Buscar espacios que rompan con la rutina diaria y le permitan al docente encontrarse consigo mismo y con las personas que lo rodean, pues la constancia en ello le ayudará a apropiarse de estilos de vida saludables y tener una vida de calidad.

3. Organizar el ambiente tanto el laboral como el personal, donde ambas partes hagan más llevadera la vida del profesional y reconocer que pese a que existen situaciones agobiantes parte de ellas serán el motor para mejorar y así buscar su propio éxito.

4. Asumir dentro del grupo docente y dentro de la institución educativa un rol participante en donde busquen llenar los vacíos que han detectado en su labor, por medio de charlas, talleres, conferencias, retiros, y demás, para promover la cohesión del personal y el bienestar de la comunidad estudiantil y autoanálisis para mejorar así su práctica educativa.

5. Es importante tomar en cuenta, que el crecimiento profesional y el transcurrir de los años les dará la suficiente madurez profesional para poder enfrentarse asertivamente a la demanda de sus estudiantes, por tanto es valioso recalcar que en los primeros años de trabajo se necesita un acompañamiento para mejorar el desempeño laboral.

6. Es fundamental, que dentro del gremio docentes se busquen formas habituales de solidaridad y de cohesión con los semejantes, para así mejorar el sentimientos de pertenencia y por tanto la dinámica escolar.

A las futuras y futuros docentes de Educación Especial

1. Ser conscientes de la realidad a la que se van a enfrentar, reconocer que la Educación Especial afronta diversas situaciones llenas de particularidades, y que la actitud va a ser indispensable para que estas situaciones se vuelvan experiencias de motivación tanto para sí mismos como para el estudiante.

2. Propiciar nuevos aprendizajes por medio de formas variadas de capacitación que le permitan al docente prevenir, detectar y hacer frente a las diversas manifestaciones del estrés laboral.

3. Buscar oportunidades de crecimiento e información acerca de las diversas necesidades que puede evidenciar la población estudiantil.

Referencias bibliográficas

- Aigner, M. (2002). La técnica de recolección de información mediante los grupos focales. *La sociología en sus escenarios*, 6(1), 1-32.
- Amador, A. (1998). *Técnicas para dominar el estrés y vivir mejor*. Distrito Federal: EDAMEX.
- Anchía, K., Murillo, L., y Vargas, D. (2011). *La situación socio-profesional de las docentes de I y II ciclo de la Escuela Mercedes Sur de la provincia de Heredia, a partir de las situaciones que les generan inconformidad en su trabajo para la creación de oportunidades de formación permanente*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional, Sede Central.
- Arís, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2), 829-848.
- Aznar, M., Rodríguez, M., & Aznar, M. (2006). Stress and distress in teachers. *International Journal Of Psychology & Psychological Therapy*, 6(1), 63-76.
- Bachman, R. (2007). Recomendaciones sobre estilos de vida saludable. Sociedad Uruguaya de Hipertensión Arterial. Recuperado desde:
<http://www.surhta.com/pdf/prevencion%20del%20acv/presentaciones/presentacion%205%20recomendaciones%20estilo%20de%20vida%20dr%20bachmann.pdf>
- Barona, E., y Jiménez, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del "Burnout" en el ámbito educativo. (Spanish). *Salud Mental*, 28(5), 27-33.
- Barrantes, R. (2002). *Investigación: Un camino al conocimiento. Un enfoque cualitativo y cuantitativo*. San José: EUNED.

- Becoña, E., Vásquez, F. y Oblitas, L. (2004). Promoción de estilos de vida saludables. Asociación Latinoamericana de Psicología de la Salud (ALAPSA), Bogotá.
Recuperado desde: http://www.alapsa.org/detalle/05/id_05_promocion.pdf
- Bermejo, L. y Prieto, M. (2005). Creencias irracionales en profesores y su relación con el malestar docente. *Clínica y Salud*, 16(1), 45-59.
- Bermejo, L. y Prieto, M. (2006). Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de Secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 45-73.
- Buendía, J. (1998). *Estrés laboral y salud*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva, S. L.
- Camacho, A., Loría, M., Rojas, V., y Víquez, A. (2002). *Repercusiones del estrés en el desempeño laboral en los educadores de la Escuela INVU Las Cañas*. (Seminario de graduación de Licenciatura) Universidad de Costa Rica, Ciudad Universitaria Rodrigo Facio.
- Cambronero, P. (2011). *Estrategias de afrontamiento, Burnout y niveles de actividad física en educadores físicos de Costa Rica*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional, Sede Presbítero Benjamín Núñez.
- Campos, L. (2009). Los estilos de vida y los valores interpersonales según la personalidad en jóvenes del departamento de Huánuco. Scientific Electronic Library Online.
Recuperado desde: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rip/v12n2/a06v12n2.pdf>
- Campos, M. y García, J. (2008). Prácticas de Enseñanza: Competencias Específicas del Perfil del Maestro Especialista en Educación Especial. Recuperado desde: <http://prometeo.us.es/idea/congreso/pdf%20comunicaciones/71.pdf>

- Campos, M., y Navarro, F. (2010). *El estrés laboral del personal docente del Colegio Bilingüe San Rafael y el Liceo de Atenas del circuito 08 de la Dirección Regional de Educación de Alajuela*. (Tesis de Licenciatura) Universidad de Costa Rica, Ciudad Universitaria Rodrigo Facio.
- Chárriez, M. (2012). Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa. *Revista Griot*. 5(1), 50-67.
- Cornejo, M., Mendoza, F. y Rojas, R. (2008). La investigación con relatos de vida: Pistas y opciones del diseño metodológico. *Scientific Electronic Library Online*, 17(1), 29-39.
- De la Cruz, A. y Pino, J. (2009). Estilo de vida relacionado con la salud. Depósito Digital Institucional de la Universidad de Murcia, España. Recuperado desde: <http://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/6616/1/estilo%20de%20vida%20y%20salud.pdf>
- Departamento Técnico de Género, Poder Judicial de Costa Rica. (s.f.). Sin título. Poder Judicial, República de Costa Rica. Recuperado desde: http://www.poder-judicial.go.cr/secretariadegenero/documentacion_relevante/de_ama_de_casa_a_mujer_economicus.pdf
- García, M. (2011). El maestro de Educación Especial y sus funciones. *Revista Aula y Docentes*, 1(1) 59-70.
- González, M. (2003). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. *Estudios Sobre Educación*, (5), 61-83.
- Gurdián, A. (2010). *El paradigma cualitativo en la investigación socio-educativa*. San José. CECC: AECE

- Gutiérrez, E. (2008). Tiempo libre y calidad de vida desde el sí mismo docente. *Revista Mexicana De Investigación Educativa*, 13(38), 867-890.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Editorial McGraw-Hill Interamericana de México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana de México.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). *Fortaleciendo mis capacidades para una mejor calidad de vida: Mi cuaderno de vida*. San José: Instituto Nacional de la Mujer (INAMU).
- Jiménez, F. (2009). *Envejecimiento y calidad de vida*. San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia (EUNED).
- Mansilla, F. (s.f). Maslach Burnout Inventory (MBI). *Página de Psicología en línea*. Recuperado desde: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/anexo13.shtml>
- Marrau, M. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos en Humanidades*. 1(19), 167-177.
- Mateus, R. y Brassat, D. (2002). La globalización: sus efectos y bondades. *Revista Economía y Desarrollo*, 1(1), 65-77.
- Medrano, H. y Molina, S. (2010). Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI. Asociación de Entidades Educativas Privadas Argentinas. Recuperado desde: http://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/DOCENTES/RLE2592_Medrano.pdf

Mora, S. (2002). Percepciones acerca de los efectos de la globalización en Costa Rica.

Universidad de Costa Rica. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Recuperado desde:

http://white.oit.org.pe/dial2002/dialogos/dial_costarica_discurso3.pdf

Morales, J. y Leal, D. (2004). Algunas consideraciones sobre la globalización y el papel del estado en el nuevo orden mundial. *Revista electrónica Aldea Mundo*, 8(15), 5-12.

Moya, Y., y Ortiz, I. (2000). *Influencia del estrés en el desempeño laboral de los docentes de las Escuelas Eugenio Corrales Bianchini y Jesús Jiménez: Propuesta de manual*. (Tesis de Licenciatura) Universidad de Costa Rica, Ciudad Universitaria Rodrigo Facio.

Oblitas, L. (2010). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Distrito Federal: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.

Programa Estado de la nación (2013). Capítulo 1, Sinopsis. Valoración general.

Recuperado desde:

http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/019/cap%201-sinopsis19.pdf

Ravettino, A. (2007). El estilo de vida light: Las representaciones sociales en las nuevas clases medidas. Trabajo final de Licenciatura en Sociología. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, Argentina. Recuperado desde:

http://www.uces.edu.ar/grado/ciencias_sociales/sociologia/_recursos/archivos/estilo-vida-light-ravettino.pdf

Richmond, V. (2009). El Camino de la Inclusión de Personas con Necesidades Educativas

- Especiales en Costa Rica: Aportes para la discusión. *Revista Educación de la Universidad de Costa Rica*, 33(2), 81-93.
- Rodríguez, J. (1999). *Calidad de vida del educador (a) físico (a) costarricense del Área Metropolitana de San José*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional, Sede Presbítero Benjamín Núñez.
- Rubio, F. (2007). *¿Cómo afrontar el estrés laboral?* San José: INIE.
- Sánchez, A. (2004). Introducción a la promoción de la salud. Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS). Recuperado desde: <http://www.cendeiss.sa.cr/cursos/tercera.pdf>
- Sandín, M. (2003). *Investigación Cualitativa en Educación: Fundamentos y tradiciones*. Madrid: Editorial McGraw-Hill Interamericana de España.
- Santisteban, V. (2009). *Percepción subjetiva de la calidad de vida y manifestaciones somáticas entre docentes de materias académicas y de educación física*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional, Sede Presbítero Benjamín Núñez.
- Santamaría, M. (2010). *¿Cómo evaluar aprendizajes en el aula?* San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia (EUNED).
- Serio, A., Jiménez, H. y Rosales, M. (2010). Competencias Interpersonales y Bienestar del Profesor. *Psicología Educativa*, 16(2), 107-114.
- Villegas, M. (2002). *Repercusiones del estrés en la labor de los docentes de primaria de la escuela Cristiana de Las Asambleas de Dios*. (Proyecto de graduación de Licenciatura) Universidad de Costa Rica, Ciudad Universitaria Rodrigo Facio.

Anexos

Anexo 1

Entrevistas a docentes de Educación Especial en servicio

Universidad Nacional

Centro de Investigación y Docencia en Educación División de Educación Básica

Licenciatura en Educación Especial con énfasis en Integración

Entrevista para docentes

Objetivo: El instrumento que a continuación se presenta, pretende recopilar información sobre las experiencias vividas en su contexto profesional, en relación al estrés laboral y la calidad de vida de docentes de Educación Especial.

Instrucciones generales: El instrumento está compuesto por dos partes, la primera de ellas se basa en datos personales generales, y como segunda parte cuenta con preguntas abiertas. Favor responder de forma amplia

a. Datos personales

1. Género

Hombre

Mujer

2. Edad: _____.

3. Puesto laboral: _____.

4. Años de experiencia: _____.

5. Servicios de atención en los que ha laborado:

Aula Integrada

Servicios de Apoyo en Problemas de Aprendizaje

Servicios de Apoyo en Problemas Emocionales y de Conducta

Servicios de Apoyo en Retardo Mental

Tercer Ciclo y Ciclo Diversificado Vocacional

Terapia de Lenguaje

Estimulación Temprana

Técnico – administrativo

b. Preguntas

1. ¿Cuál fue la realidad educativa que tuvo enfrentar al ingresar al sistema educativo costarricense? ¿Cómo afectó esta su calidad de vida? ¿Cuáles experiencias puede rescatar?

2. ¿Cómo definiría usted el estrés laboral sufrido por un docente?

3. ¿Considera usted que ha experimentado estrés laboral? ¿Cuáles son algunas manifestaciones que ha sufrido?

4. ¿De qué forma o que actividades práctica usted para liberar el estrés que genera su profesión?

5. ¿Cómo describiría y distinguiría a una persona que goce plenamente de su calidad de vida?

6. ¿Qué son para usted los estilos de vida saludables?

7. ¿Cuales estilos de vida saludables conoce y aplica en su vida?

8. ¿Los estilos de vida desarrollados por usted contribuyen en su calidad de vida? ¿De qué manera?

9. ¿Cómo podría mejorar su calidad de vida, beneficiando las prácticas docentes y su estilo de vida?

10. ¿De qué manera el sistema educativo limita o potencia los estilos de vida saludable y la calidad de vida?

11. ¿Cómo las instituciones educativas promueven o limitan el desarrollo de estilos de vida saludables? ¿Qué experiencias puede aportar y por qué?

12. ¿Por qué considera indispensable que los docentes gocen de calidad de vida?

13. ¿Qué trabajos ha realizado su institución en la capacitación sobre la importancia de mantener estilos de vida saludables y calidad de vida?

14. ¿Cuáles son las principales necesidades que presenta un docente en cuanto al manejo del estrés para promover la calidad de vida?

15. ¿De qué manera considera usted que el mal manejo del estrés puede perjudicar el desempeño docente?

16. ¿Qué recomendación daría a las futuras docentes de educación especial en torno a esta temática?

¡Muchas gracias!

Anexo 2

Adaptación Maslach Burnout Inventory

ADAPTACIÓN MASLACH BURNOUT INVENTORY

(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)

Por: **Fernando Mansilla Izquierdo**

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). *The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Seisdedos, N. (1997). *Manual MBI, Inventario Burnout de Maslach*. Madrid: TEA.

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo.

Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones, formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. El sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de “nunca” a “diariamente”, con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems.

La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.

Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI.

La subescala de Agotamiento Emocional (Emotional Exhaustion) (EE) está formada por 9 ítems que refieren la disminución o pérdida de recursos emocionales o describen sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo; la subescala de Despersonalización (Despersonalization) (D) está formada por 5 ítems que describen una

respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención; y la subescala de Realización Personal en el trabajo (Personal Accomplishment) (PA) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo. Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional.

Mientras que en las subescalas de Agotamiento Emocional y Despersonalización puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

Se deben mantener separadas las puntuaciones de cada subescala y no combinarlas en una puntuación única porque no está claro si las tres pesan igual en esa puntuación única o en qué medida lo hacen.

En cuanto al resultado, tanto el constructo de quemarse como cada una de sus dimensiones son consideradas como variables continuas, y las puntuaciones de los sujetos son clasificadas mediante un sistema de percentiles para cada escala.

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría “alto”, entre el percentil 75 y el 25 en la categoría “medio” y por debajo del percentil 25 en la categoría “bajo”.

CORRECCIÓN DE LA PRUEBA

Subescala de Agotamiento Emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Despersonalización. Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro.

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores.

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

Adaptaciones específicas

El presente instrumento ha sido adaptado para fines de la investigación, Incidencia del estrés laboral en el desempeño profesional y la calidad de vida: Una propuesta de acción para docentes de Educación Especial en servicio. Con dichas modificaciones se pretende evaluar el ámbito educativo, profesional y personal de las docentes participantes.

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
			0	1	2	3	4	5	6
1	E E	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	E E	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	E E	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	P A	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.							
5	D	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.							
6	E E	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.							

7	P A	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes.							
8	E E	Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	P A	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	P A	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	E E	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	E E	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado							

		duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los estudiantes a los que tengo que atender.							
16	E E	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.							
17	P A	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.							
18	P A	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis estudiantes.							
19	P A	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	E E	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	P A	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en							

		el trabajo.							
22	D	Siento que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							

Anexo 3

Formulario de consentimiento informado

Formulario de consentimiento

Fecha _____

Estimadas (os) Docentes y Personal Administrativo.

El propósito del presente documento es invitarlos a participar de las entrevistas del estudio la Incidencia del estrés laboral en el desempeño profesional y la calidad de vida: Una propuesta de acción para docentes de Educación Especial en servicio, en las cuales se busca conocer las experiencias profesionales en el desempeño docente, enriqueciendo con sus aportes el proceso investigativo.

Asimismo, se plantean observaciones para conocer la realidad educativa que enfrentan los docentes de Educación Especial, y así promover espacios para el afrontamiento del estrés y así la mejora de la calidad de vida.

Se les solicita que por favor lean este formulario y hagan las preguntas que tengan antes de aceptar participar de la investigación.

Este estudio está siendo conducido por Pamela Baudrit Fernández y Roxana Jiménez Espinoza, estudiantes de Licenciatura de la carrera de Educación Especial con Énfasis en Integración, bajo la guía de M.A. Roxana Rodríguez, académica de la Universidad Nacional.

Antecedentes

El propósito de este estudio es concientizar a los docentes de Educación Especial en servicio sobre la importancia de desarrollar estilos de vida saludables, lo cual mejora la calidad de vida y su desempeño profesional.

Ustedes serán valorados para identificar de manera efectiva las opiniones y criterios en los que se pueda dar recomendaciones. Estas entrevistas forman parte de un proceso investigativo que servirá de auto reflexión individual y grupal.

Procedimiento

Si ustedes están de acuerdo en participar en este estudio le pediremos su consentimiento

para los siguientes aspectos:

- a) Coordinar con las investigadoras, la fecha, lugar y hora de las entrevistas.
Responder a las preguntas que se le plantean de manera clara, concisa y sincera.
Además de coordinar la fecha, y hora de las observaciones en sus ambientes de trabajo.
- b) Permitir que en el período de las entrevistas se utilice grabadora para que las investigadoras pueda transcribir después, las ideas que usted ha expresado.
- c) Formar parte de los grupos focales para el reconocimiento de experiencias en el contexto educativo.
- d) Participar activamente de la propuesta de acción sobre técnicas para el afrontamiento del estrés.

Riesgos y Beneficios de participar en el estudio

Participar en el estudio no envuelve riesgos para usted. El tiempo para las entrevistas se programará para que usted mantenga sus espacios como tal.

El beneficio de participar en el proyecto será de gran importancia para el mejoramiento de la propuesta educativa que se desarrolla en la Escuela Presbítero Pedro María Badilla Bolaños.

Compensación

La compensación económica no es ofrecida a los participantes del estudio, pero los logros obtenidos pueden ser positivos.

Confidencialidad

La información que usted revele en las entrevistas será confidencial, y solo se analizará para efectos de la investigación. Los documentos y grabaciones que se utilicen en este estudio se mantendrán de manera privada. Si se publicara los resultados, no se incluirá ninguna información que pueda identificarlo a usted.

Naturaleza Voluntaria del Estudio

Su decisión de participar o no en este estudio no los afectará en ningún ámbito.

Contactos y Preguntas

Este estudio está siendo conducido por Pamela Baudrit Fernández y Roxana Jiménez Espinoza, estudiantes de Licenciatura de la carrera de Educación Especial con Énfasis en Integración, bajo la guía de la M.A. Roxana Rodríguez, académica de la Universidad Nacional.

Si usted tiene preguntas, por favor contactar a Pamela Baudrit Fernández al 70 41 54 04, o a Roxana Jiménez Espinoza al 89 70 10 02.

Si usted tiene preguntas acerca de este estudio o le gustaría hablar con alguien más que no sea las investigadoras, se les invita a contactar a la M.A. Roxana Rodríguez al teléfono 88 64 45 29 o al correo rodri156@gmail.com

Por favor mantenga una copia de este formulario para usted.

Si ustedes aceptan ser participes de este estudio, por favor firmen el formulario y devuélvanlo a las investigadoras. Gracias por su consideración en este proyecto.

Sinceramente,
