



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO
INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN Y
SUPERVISIÓN DE EDUCACIÓN - ICASE

Programa de Maestría en Desarrollo de Sistemas Educativos con
Especialización en Administración de la Educación

“CONDICIONES LABORALES Y SU IMPACTO EN LA SALUD DE LOS
PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN EN LAS ESCUELAS BÁSICAS
DEL DISTRITO DE SAN MIGUELITO”.

Por:
Aldacira Meza de Bradshaw
Gregoria Alicia Palacio

Tesis presentada como uno de los requisitos para optar
por el grado de Maestría en Desarrollo de Sistemas
Educativos, con Especialización en Administración de
la Educación

DIGITALIZADO
DEPTO. DE COMPUTO
SIBIUP

Panamá, República de Panamá
1998

APROBADO POR:

DIRECTOR DE TESIS: *Alf. V. de V.*

MIEMBRO DEL JURADO: *Luis Quiroga*

MIEMBRO DEL JURADO: *José María Quiroga*

DEDICATORIA

La cristalización del esfuerzo de estos años se los debo a mi querida familia; gracias Ryan hijo mío, por disculparme, las tantas horas que perdí de estar contigo, a ti esposo René por tu paciencia y comprensión. Mamá por tu aliento, hermano Wilfo por tu apoyo, y a ti papá, que aunque no estás presente físicamente, tu ejemplo siempre ha sido mi guía.

Aldacira

Dedico este trabajo...
A mi madre, hermanos.
A mis hijos Nicole, Ariadna, Nicolás I, Nicolás II, Nicolás III,
quienes son mi fuente de inspiración.
Mis tíos Salomé Heriberto
Sobrinos: Aritza y Nahila.

Gregoria

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirnos terminar este trabajo.

Al Profesor Diógenes Cedeño Cenci, cuya calidad humana y profesionalismo lo llevo a darnos todo el estímulo necesario para terminar nuestra investigación.

A la Profesora Débora de Beluche, asesora de nuestra tesis, a quien el Divino Creador le ha dado el don de transmitir sus conocimientos en beneficio de otras personas.

A los profesores Jorge Díaz Donado e Ilsa de Ochoa por su orientación.

Al profesor Omar Zambrano, por su atinada asistencia en lo correspondiente a los aspectos estadísticos.

Al profesor Carlos Brandaris por su orientación.

Al personal de la Biblioteca de ICASE por su excelente apoyo.

Y a todos los que colaboraron en esta investigación brindándonos orientación, como el personal de Salud Ocupacional a nivel nacional. Directores de las escuelas donde se aplicó nuestro instrumento, a los docentes que nos apoyaron respondiendo la encuesta.

A la Cooperativa de Ahorro y Crédito El Educador y a la profesora Aracelys de López por su apoyo.

Esta investigación no hubiera sido posible sin la colaboración que prestaron, de una u otra manera, cada una de estas personas, a todos ellos nuestra eterna gratitud.

RESUMEN

Esta investigación sobre las condiciones de los docentes en el Distrito de San Miguelito fue motivada por el deseo de conocer y describir en forma científica, cómo está afectada la salud física y mental de los educadores.

Hemos encontrado que un porcentaje alto de los educadores son del sexo femenino y que sobrepasan los cuarenta años de edad en más del 50%.

En su mayoría tienen puestos permanentes y han realizado una carrera en su área de trabajo de más de 20 años. En cuanto a su sueldo, casi el 50% tiene sueldos de quinientos balboas o más.

Sin embargo, hemos podido detectar que las condiciones en las cuales realizan sus actividades son bastantes deficientes, como instalaciones y mobiliario en deterioro; ventilación y también la iluminación inadecuada para un buen desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En algunas escuelas se necesitan buenas bibliotecas, servicio de enfermería, salones amplios y apropiados, lo mismo que seguridad para los estudiantes, docentes y administrativos.

A pesar de estas condiciones poco aceptables, no encontramos problemas emocionales ni de estrés en los docentes que laboran en ellas.

Creemos que con la nueva Ley de Modernización de la Educación se dará respuesta a las escuelas del país, para que mejoren sus infraestructuras, sus mobiliarios, sus materiales y sus condiciones de trabajo.

Este mejoramiento traerá mejor salud a todos los docentes y alumnos dando como resultado una verdadera calidad de la educación.

La integración y participación plena de la Comunidad Educativa en el mejoramiento del ambiente laboral repercutirá positivamente en el proceso educativo.

No olvidemos que al mejorar las condiciones laborales en las escuelas, estamos mejorando el ambiente en que vivimos y preservando la naturaleza y las condiciones de salud de todos los seres.

BEGINNING

This investigation is about the labor conditions of the teaching staff in the San Miguelito District. It was motivated by the desire to describe in a scientific way how the physical and mental health of the teachers is affected by their working conditions.

We found that a high percent of the teachers are female and more than 50% exceed forty-year-old. Most of them have permanent positions and have taught for more than twenty years. Almost fifty percent have a salary of five hundred dollars or more.

Furthermore, we detected that the conditions, which they work in, are very deficient. The equipment and furniture have deteriorated and there is inadequate ventilation and illumination for teaching. Some schools need libraries, nursing services, comfortable classrooms for the student and security for the students, teachers and administrative staff. In spite of all these unacceptable conditions there are not emotional problems in the teachers that work there.

We believe that with the new modernization of the education lay it will give hope to the country schools and improve their infrastructure, furniture, materials and work conditions, this improvement will bring better health to the teachers and students resulting in a quality education. The integration and full participation of the teaching community in improving the working environment will have a positive influence on the teaching process. Do not forget that by improving the working conditions in the schools we are improving the environment where we are living and protecting the nature and health of our fellow human being.

ÍNDICE

	Página
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN.....	vii
BEGINNING.....	viii
INTRODUCCIÓN	xviii
CAPÍTULO I.....	1
1. Planteamiento del Problema	2
2. Justificación.....	4
3. Propósito de la Investigación.....	5
4. Objetivos.....	6
4.1. Objetivos Generales	6
4.2. Objetivos Específicos.....	6
5. Hipótesis	8
6. Definición Operacional de Variables	8
7. Modelo de Variables.....	9
8. Limitaciones y Delimitaciones	9

CAPÍTULO II. Diseño Metodológico	11
1. Tipo de Estudio.....	12
2. Universo del Estudio	12
3. Tamaño de la muestra.....	13
4. Instrumento y método para la recolección de datos	15
5. Técnica de recolección de datos	16
CAPÍTULO III Marco Teórico	18
1. Concepto de Administración	19
2. Administración de Recursos Humanos.....	20
2.1. Liderazgo	23
2.2. Funciones del Líder	26
2.3. Estilos del Líder.....	27
2.4. Enfoques de contingencia	28
2.4.1. Modelo de liderazgo situacional	29
2.4.2. Modelo de Fiedler	30
2.4.3. Enfoque de Ruta Meta en el liderazgo	31
2.4.4. Enfoque conductista de Kouzer – Posner	33
2.4.5. Enfoque de la Teoría Tradicional del Liderazgo	34
3. Administración en la Educación.....	35

3.1. Procesos de la Comunicación	39
3.2. Diferencia entre comunicación efectiva y comunicación ineficaz	39
3.2.1. Diferencias de percepción.....	40
3.2.2. Reacciones emocionales	41
3.2.3. Inconsistencia entre comunicación verbal y no verbal	41
3.2.4. Desconfianza.....	41
3.3. La comunicación en la negociación.....	42
3.4. Comunicación en la Escuela	43
3.5. Motivación	43
3.6. Supuestos de la motivación y la forma de motivar de los gerentes	44
3.7. Origen de las teorías de motivación.....	45
3.7.1. El llamado modelo tradicional.....	45
3.7.2. Modelo de las Relaciones Humanas	45
3.7.3. Modelo de los Recursos Humanos.....	46
3.8. Enfoques modernos de las teorías de motivación.....	47
3.8.1. Teoría de las Necesidades.....	47
3.8.1.1. Jerarquía de las necesidades de A. Maslow.....	47
3.8.1.2. Teoría de Erg	48
3.8.1.3. Teoría de Atkinson.....	49

3.8.1.4. Teoría de David Mc Clelland.....	49
3.8.2. Teoría de los refuerzos.....	50
3.8.2.1. Teoría de los Factores de la Motivación.....	50
3.8.3. Teoría de la Equidad.....	51
3.8.4. Teoría de las Expectativas.....	52
3.8.4.1. Teoría de Nadler y Lawler.....	52
3.8.5. Teoría del Reforzamiento.....	54
3.8.6. Teoría de las Metas.....	55
3.9. Trabajo y ambiente laboral.....	56
3.10. Aspectos sociales e individuales del trabajo.....	57
3.10.1. Trabajo.....	57
3.10.2. Las exigencias del trabajo.....	58
4. La administración de personal en el sistema educativo panameño.....	62
4.1. Ambiente psicosocial de la escuela.....	65
4.2. Importancia de la salud.....	66
4.3. Concepto de salud mental.....	67
4.4. Salud mental de los educadores.....	68
4.5. Peligros para la salud mental en el trabajo.....	71
4.6. El director de la escuela y su rol en la salud de los docentes.....	72
4.7. Factores que afectan la salud de los educadores.....	74

4.7.1. Procesos de formación profesional	74
4.7.2. La satisfacción que siente el docente en su trabajo.....	74
4.7.3. Factores contextuales	75
4.7.4. Factor del escenario laboral	75
CAPÍTULO IV Análisis y Presentación de los Resultados	79
1. Características generales de la encuesta	80
2. Condiciones laborales de los educadores	91
3. Calificación del Índice Médico de Cornell.....	106
4. Respuestas del Índice Médico Cornell	107
CONCLUSIONES.....	108
RECOMENDACIONES.....	115
BIBLIOGRAFÍA.....	120
ANEXOS	126

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica N° 1	Clasificación de los encuestados según sexo	80
Gráfica N° 2	Clasificación de los encuestados según rango de edad	81
Gráfica N° 3	Clasificación de los encuestados según permanencia en el lugar de trabajo	84
Gráfica N° 4	Clasificación de los encuestados según antigüedad laboral	85
Gráfica N° 5	Clasificación de los encuestados según salario	87
Gráfica N° 6	Relación reflejada en los encuestados en cuanto al consumo o no de alcohol	89

ÍNDICE DE CUADROS

	Página
Cuadro N° 1.	Incentivos recibidos por el jefe o el Ministerio de Educación..... 93
Cuadro N° 2.	Relación del docente con la dirección 94
Cuadro N° 3.	Comunicación del docente con los padres de familia..... 95
Cuadro N° 4.	Comunicación del docente con los demás educadores 96
Cuadro N° 5.	Condiciones de las instalaciones de servicios para educadores..... 97
Cuadro N° 6.	Condiciones ambientales 99
Cuadro N° 7.	Seguridad de construcción 101
Cuadro N° 8.	Condiciones del mobiliario..... 103
Cuadro N° 9.	Relaciones interpersonales..... 104

INDICE DE ANEXOS

1. Propuesta de Coordinación Preventiva de Salud Física y Mental para los Educadores del País	127
2. Encuesta.....	138
3. Índice Médico de Cornell	145
4. Definición y Conceptos	150
5. Algunas Leyes que Reglamentan el Sistema Educativo Panameño.....	151
6. Normas de Atención a los trabajadores: Caja de Seguro Social.....	158
7. Cuadro General de Subsidio por Enfermedad Ocupacional por Grupo de Actividad Económica	162

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de ésta investigación educativa titulada “Condiciones Laborales y su Impacto en la Salud de los profesionales de la Educación en las Escuelas Básicas del Distrito de San Miguelito” ha sido motivado por el deseo de dar un aporte significativo a los Ministerios de Educación y de Salud, lo mismo que a la Caja de Seguro Social y a la Administración de los centros educativos del país, referente a mejorar la calidad de la educación.

La alta dirección de esas importantes entidades públicas y la administración de los Centros Educativos deben considerar la salud del docente, ya que nos abocamos a una modernización de la enseñanza donde tenemos que hacer cambios urgentes de una escuela tradicional a una escuela moderna donde tomen vigencia los conceptos de democracia, justicia, eficiencia, eficacia, equidad y calidad.

Entre los objetivos de la presente investigación, se destaca principalmente, el de la identificación de los factores que afectan la salud del docente, los cuales sirven para diagnosticar el ambiente existente en el aula de clase y mejorarla por medio de una propuesta que presentaremos a esas entidades del Estado.

Por otro lado, se estudiaron los puntos de vista de profesionales conocedores de la materia de salud, así como la opinión de docentes y autoridades del Ministerio de Educación, sobre los elementos preventivos en materia de Salud y administración en el Sector Educativo.

También se revisaron los diversos aspectos legales del sistema educativo que afectan al docente en su desarrollo profesional.

Este trabajo de investigación educativa está organizado en cuatro (4) capítulos: El primer capítulo comprende el Diseño Metodológico utilizado en la investigación, el segundo capítulo comprende el Marco Teórico, en el cual se presenta en forma amplia la importancia de los recursos humanos, la organización, el concepto de salud y su relación con la administración de los planteles educativos y las diferentes teorías que se refieren a esos conceptos. El capítulo tercero análisis y presentación de los resultados y el capítulo cuarto, la propuesta para establecer un Programa de Coordinación Preventiva de la Salud Física y Mental de los Educadores del país ante los ministerios de Educación y de Salud, y la Caja de Seguro Social.

Se pretende que, a través de la propuesta de coordinación entre Salud y Educación, podamos encontrar los medios para que se brinde a los docentes una

adecuada atención a sus problemas de salud y que al momento de la pérdida de sus capacidades físicas o mentales, encuentre alternativas y recursos humanos y económicos de solución.

CAPÍTULO PRIMERO

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Las condiciones laborales y su impacto en la salud de los profesionales de la educación en las escuelas básicas del Distrito de San Miguelito.

Si miramos al Ministerio de educación, como una empresa, cuyo objetivo es garantizar el servicio educativo y la administración, debe crear las condiciones para realizar una buena labor, con un desempeño que permita satisfacer los objetivos planteados, dado que los individuos que llegan a manos del docente están en plena formación, ávidos de conocimientos, en espera de recibir lo mejor de aquel que está impartiendo la enseñanza; por ello la administración debe facilitar las mejores condiciones para que estos objetivos puedan desarrollarse en forma óptima; por ende, el educador que labora dentro de una organización, debe encontrarse en buen estado de salud, tanto física como mental, para que pueda garantizar a través de su trabajo, un intercambio con los estudiantes, que facilite el proceso enseñanza-aprendizaje.

En nuestra experiencia durante años de laborar como profesionales de la salud y la educación, nos llamó la atención el elevado número de educadores que necesitó recibir ayuda médica en el área de la salud mental, el cual, en proporción con otras profesiones era mucho más alto. Esta situación nos motivó a realizar un

estudio de corte retrospectivo, con estudio de todos los expedientes de pacientes hospitalizados en la sala de psiquiatría de la Caja de Seguro Social. Durante el período transcurrido de febrero de 1985 a diciembre de 1993, revisamos un total de 1064 expedientes, de los cuales 95 correspondían a educadores, lo que nos daba un porcentaje de 8.9% del total de pacientes hospitalizados. Esta cifra que a simple vista parece insignificante, pero que comparada con el porcentaje de otras profesiones como son: profesionales de la medicina, 0.9%; técnicas, 1.3%; técnicos en computación, 0.46%; otros profesionales de la salud, 1.3%, el porcentaje restante correspondía a personas que su profesión no les exigía estudios universitarios, o los casos registrados eran de alguna manera insignificante. De estos educadores, el porcentaje más alto residía en la capital (63%), en Chiriquí el 7.3%; en Panamá Oeste el 8.4%, y el resto correspondía a distintos lugares del territorio nacional; lo que nos refleja un panorama no muy halagador.

Esta situación nos llevó a plantearnos las siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son los sentimientos de satisfacción e insatisfacción de los educadores?
- ¿La remuneración recibida por los educadores, comparada con otras profesiones, es más baja?

- ¿Qué grado de estímulo recibe el docente, de parte de la dirección de la escuela y del Ministerio de Educación?
- ¿A qué reconocimiento médico se somete el educador y con qué frecuencia?
- ¿Qué medidas toma el sistema educativo, en los casos de incapacidad?
- ¿Existen programas de motivación en el sistema educativo?
- ¿Existe en las escuelas un clima favorable para realizar la labor docente?
- ¿Cuenta el Ministerio de Educación con planteles educativos con las condiciones adecuadas para realizar la labor docente?
- ¿Provee el sistema educativo, al docente, de las herramientas necesarias para impartir la enseñanza?
- ¿Las condiciones laborales están afectando la salud de los educadores?
- ¿La labor educativa está ocasionando estrés en los docentes?

2. JUSTIFICACIÓN.

La administración, como una ciencia social, se encarga de estudiar los diferentes elementos que influyen en la toma de decisiones, toma en cuenta los factores humanos, legales, económicos de eficiencia, eficacia y de calidad.

En la administración de la educación, todos estos elementos deben conjugarse para lograr la eficiencia y eficacia requerida. Pero la realidad que vive

nuestro sistema educativo es otra, y en nuestro diario que hacer laboral se ha observado en los educadores problemas de salud física y/o mental, lo cual los obliga en muchas ocasiones a separarse del aula de clases por periodos más o menos prolongados, muchas veces a pedir permisos, pensiones anticipadas o trasladarse fuera de las aulas de clase, para trabajar en las bibliotecas, secretarías, enfermerías u otro departamento. Esto afecta el desarrollo de las funciones de la administración, pues, el recurso humano es el pilar en una organización bien constituida, que propenda a una verdadera productividad.

3. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN.

Considerar las condiciones laborales que afectan la salud de los educadores en el área de San Miguelito, con relación a: Problemas administrativos, de motivación, dirección y condiciones de la planta física y otros. Entre estas condiciones que pueden estar afectando la salud de los educadores, podemos citar la falta de atención preventiva de salud, en las instituciones del Estado razón esta que no lleva a realizar un análisis de estas situaciones encontradas y proponer un programa de atención preventiva para dichos educadores.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivos Generales.

- Analizar las condiciones laborales y las relaciones que existen entre los diversos factores que afectan la salud de los educadores de las escuelas básicas del Distrito de San Miguelito.
- Elaborar un programa de coordinación institucional entre la Caja de Seguro Social y los Ministerios de Educación y Salud, para brindar atención de salud preventiva e integral a los educadores.

4.2. Objetivos Específicos.

- Estudiar las características de la administración de los recursos humanos a partir de la estructura administrativa de educación en las escuelas básicas del distrito de San Miguelito.
- Analizar los riesgos laborales que puedan originarse, en el ambiente de trabajo en que se desenvuelven los educadores.
- Señalar las exigencias de la actividad física y mental en el ambiente laboral del educador.
- Estudiar y analizar la sintomatología asociada al estrés de los educadores.

- Precisar los problemas de salud que padecen los educadores.
- Investigar la existencia de programas de atención médica preventiva, tanto física como mental para los educadores.
- Analizar las exigencias en cuanto a la división del trabajo y la organización educativa.
- Comprobar si existen, en el sistema educativo, estímulos para los educadores.
- Comprobar si existe comunicación y coordinación en el sistema educativo y el ambiente de trabajo.
- Identificar conflictos en el campo laboral, relacionados con la administración de la escuela.
- Comprobar las condiciones de vida del educador y su influencia en el campo del trabajo.
- Elaborar una propuesta de coordinación entre el Ministerio de Educación, la Caja de Seguro Social y el Ministerio de Salud, para la atención preventiva del personal docente de las escuelas básicas del país.

5. HIPÓTESIS.

Las condiciones laborales de los profesionales de la educación de las escuelas básicas del distrito de San Miguelito, guardan estrecha relación con su salud física y mental.

6. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES.

- a. **Depresión:** Estado de ánimo con propensión a la tristeza.
- b. **Motivación:** Impulso, deseo, necesidades, anhelos y fuerzas similares. es lo que impulsa a una persona o por lo menos que origina una propensión.
- c. **Relaciones humanas:** Correspondencia entre dos o más personas; contacto que existe entre los seres humanos, teniendo como origen la necesidad que siente el hombre de agruparse para ayudarse mutuamente.
- d. **Trabajo:** En física se utiliza el término para indicar la transferencia de fuerza o de energía de un cuerpo o sistema a otro. En ciencias humanas se utiliza para implicar una transformación del ambiente llevado a cabo por el hombre, con ciertos propósitos.

e. **Sistema educativo:** Conjunto ordenado de reglas o principios dotados de coherencia en materia educativa.

f. **Estrés o tensión:** Dilatación de una parte del cuerpo.

7. MODELO DE VARIABLES.

Variable Independiente	Variable Dependiente	Indicadores
Condiciones Laborales	Calidad de vida	Salario Motivación Comunicación Educación Antigüedad Microclima Personalidad Problemas emocionales Salud física Salud mental

8. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES.

La investigación presenta limitaciones de índole presupuestaria y de tiempo, referente a la aplicación del cuestionario a los docentes antes de terminar el año escolar 1996. Al efectuar la investigación, requerimos de un considerable tiempo en la aplicación, recepción y evaluación de los cuestionarios, también representó gran erogación de índole presupuestaria. En cuanto a la existencia de información relacionada con el tema objeto de investigación, nos encontramos con

grandes limitaciones, especialmente en lo relativo a la información estadística de los problemas de salud de los educadores. Se necesitó información del personal del Ministerio de Salud y del Ministerio de Educación, lo mismo que de la Caja de Seguro Social, para quienes la disponibilidad de tiempo es poca.

CAPÍTULO SEGUNDO
DISEÑO METODOLÓGICO

1. TIPO DE ESTUDIO

El análisis descriptivo utilizado como técnica de investigación social, la recolección documental, el cuestionario, la observación y la escala de aptitudes, la cual nos permite describir sistemáticamente el impacto de las condiciones laborales y su incidencia en los problemas de salud de los educadores del Distrito Especial de San Miguelito, se espera que las condiciones laborales que afectan la salud de los mismos mejoren positivamente a corto y mediano plazo, como consecuencia de las modificaciones en la Ley Orgánica del Ministerio de Educación; la cual requerirá de un período de ajuste para adecuar la estructura institucional y de apoyo al educador y al sistema en general. Con esta investigación y propuesta, se pretende aclarar aún más la necesidad de implementar a la brevedad esta ley.

2. UNIVERSO DE ESTUDIO.

Estuvo constituido por 1130 educadores de las escuelas básicas del Distrito Especial de San Miguelito.

Para ser objeto de inclusión en la investigación, la población debía reunir las siguientes características.

— Ser educador

-- Laborar en las escuelas básicas del Distrito Especial de San Miguelito.

No se consideraron las escuelas de las Cumbres y Chilibre porque no reunían las normas características demográficas de las escuelas investigadas

3. TAMAÑO DE LA MUESTRA.

En razón de que no se conoce la varianza de la población verdadera por ser esta novedosa, se decidió utilizar la proporción verdadera como una aproximación de la varianza. Para tal efecto la proporción verdadera de 205 maestros de 11 escuelas del Distrito Especial de San Miguelito, el 18% de la población de maestros. En adición, la proporción no verdadera representa el 82% de la población de 1130 educadores de escuelas básicas del Distrito de San Miguelito. Se consideró un nivel de confianza de 95%, un error de estimación de la muestra de 5%. Con estos datos calculamos el tamaño de la muestra de 11 escuelas básicas del Distrito Especial de San Miguelito.

La pregunta crucial de cuántas personas son necesarias en este tipo de estudio fue resuelta así:

$$N = \frac{(K)^2(N)(P)(Q)}{(K)^2(P)(Q) + (NE)^2}$$

$$N = \frac{(2)^2 (1.130)(18)(8)^8}{(2)(2)(18)(0.82) + 11300.10(0.85)^2}$$

$$N = 205$$

A partir de este tamaño de muestra por el método simple, se procedió a determinar la muestra por escuela seleccionada (muestreo estratificado)

Muestra por escuela seleccionados (muestreo estratificado)

Escuela	Total de docentes	Ind.	Tamaño de muestra $N_i = (N_i/N)(N)$
Padre Xavier V.	21	8	$(21/448)*205$
Pedro Ameglio	23	11	$(23/448)*205$
José D. Espinar	26	12	$(26/448)*205$
Severino Hernández	33	15	$(33/448)*205$
Estado de Israel	74	34	$(74/448)*205$
Santiago de la G.	57	26	$(57/448)*205$
Santa Librada	74	34	$(74/448)*205$
Carlos A. Mendoza	48	22	$(48/448)*205$
Josefina Tapia	28	13	$(28/448)*205$
Amelia D. de Icaza	23	11	$(23/448)*205$
R. de Francia	41	19	$(41/448)*205$
Total	448	205	

Este cuadro representa el total de cada escuela seleccionada y el número de maestros tomados de cada una de ellas. Por ejemplo de la escuela Pedro Xavier V del total de 21 docentes, sólo se escogieron 8 docentes

4. INSTRUMENTO Y MÉTODO PARA LA RECOLECCIÓN DE LOS DATOS

La recopilación y registro de la información se realizó a través de dos cuestionarios. Con la finalidad de comprobar la validez, la coherencia de las preguntas y su estructuración, a fin de asegurar que las variables, a través de sus indicadores, estaban siendo efectivamente exploradas, el cuestionario fue sometido a prueba quedando con 100 preguntas que los educadores respondieron con ponderaciones de bueno, regular, malo.

Se utilizó también el Índice de Cornell; un instrumento que consta de 101 preguntas, el cual nos permite evaluar los siguientes indicadores. Estrés, desadaptación del medio por sentimientos de inseguridad, depresión, ansiedad, psicofisiológicas neuromusculares, reacciones patológicas del temor, psicofisiológicas diversas, hipondría astenias sensibilidad y desconfianza excesivas, manifestaciones sociopáticas.

Se realizó una prepueba en la escuela República de Haití de los dos instrumentos, Índice Médico de Cornell y la Encuesta. Fueron aplicadas a 10 educadores, hubo buena aceptación del mismo, toda vez que las conclusiones existentes al momento de aplicar los instrumentos era de camaradería, las

condiciones ambientales satisfactorias, lo cual contribuyó a la comprensión de las preguntas, las cuales fueron desarrolladas en un tiempo adecuado.

Posteriormente, se realizaron entrevistas a los directores de las diferentes escuelas seleccionadas, para solicitar la aprobación para la aplicación de las encuestas, con muy buena aceptación.

Durante la aplicación de los instrumentos, en todo momento se observó buena acogida de los mismos, ya que según manifestaron, por primera vez se preocupaban en investigar la situación que les estaba afectando.

5. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Se Consultaron libros, revistas, documentos, relacionados al tema, tesis, periódicos, artículos y otros.

Se realizaron entrevistas a los técnicos del departamento de estadística del Ministerio de Educación y Caja del Seguro Social, Dirección Básica de Educación de San Miguelito, Directores de escuelas, especialistas del programa de salud ocupacional de la Caja de Seguro Social, Docentes, Ministerio de Salud y otros.

Se aplicó y analizó un instrumento de las condiciones laborales que afectan la salud de los educadores.

Se aplicó y analizó el cuestionario del Índice Médico de Cornell que detecta sintomatología psiquiátricamente tratable, lo mismo que preguntas consideradas de alerta.

Se recogió la información, se capturaron los datos y los mismos se tabularon; de ellos se elaboraron gráficas y cuadros.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO TEÓRICO

1. CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN.

“La administración se define como el proceso de diseñar y mantener un medio ambiente, en el cual los individuos que trabajan juntos en grupo logren eficientemente los objetivos seleccionados”. (Koontz H. 1991).

Los administradores en el desempeño de sus funciones administrativas planean, organizan, integran el personal, dirigen y supervisan.

Desde esta perspectiva la administración es aplicable a todo tipo de organización y por ende a todos los administradores. En la administración de los planteles educativos los directores se deben ocupar de la productividad del docente; lo que implica eficacia y eficiencia, en el desarrollo de las tareas.

Los administradores de las escuelas tienen la responsabilidad de emprender acciones que permitan que los docentes den los mejores aportes a los objetivos del grupo.

A la administración se la ha llamado “el arte de lograr que se hagan ciertas cosas a través de las personas”. Esta definición de Mary Parker Follett se centra en el hecho de que los gerentes cumplen las metas organizacionales haciendo que

otros desempeñen las tareas que se requieren, no desempeñando ellos mismos esas tareas.

“La administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas”. (James A.F. Stoner. 1996)

2. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

“La administración de recursos humanos podemos considerarla como cualquiera otra práctica (ya sea medicina, composición de música, ingeniería, contabilidad o inclusive béisbol) todo un arte. Es “saber como”, es hacer las cosas a la luz de la realidad de la situación”. (Chiavenato, J. 1993).

Lo señalado por los autores deja ver que los administradores pueden trabajar mejor si son organizados, con relación a la administración del recurso humano, sin considerar que sus conocimientos en materia administrativa sean rudimentarios o avanzados, exactos o inexactos. Es por eso que la administración del recurso humano como práctica es un arte; y el conocimiento organizado en el que se apoya podemos denominarlo ciencia. Razón por la cual el uno no debe desprenderse del otro. El desempeño del empleado viene a jugar un papel

preponderante en la empresa, por lo tanto, hasta donde sea posible debe estar satisfecho. Dicha satisfacción es un reflejo de lo agradable de la faena, los empleados se esfuerzan por cumplir tareas agradables más que por realizar las desagradables.

Las implicaciones para el administrador con relación a la insatisfacción en el cargo conduce a que el empleado frecuentemente se ausente y pierda su trabajo, lo cual afecta el nivel de desempeño de la empresa.

Debe existir un sistema efectivo de recompensas, será difícil para la administración crear y mantener un ambiente de apoyo en que los empleados se sientan motivados para alcanzar el nivel de desempeño deseado. Si los empleados perciben el sistema de recompensa como injusto, no llevarán al máximo su capacidad para producir aunque haya buenas políticas de personal y de supervisión. Su lealtad para con la empresa será apenas al margen. La satisfacción en el cargo es un aspecto importante de la motivación para producir. Este aspecto debe ser tomado en cuenta en la administración del sistema educativo.

Otro aspecto importante de la administración de los recursos humanos son los problemas de salud que exige el apoyo de todos los niveles administrativos,

cubre un área amplia y tiene una contribución significativa que hacer en el campo de la salud del trabajo; la seguridad de la salud no son problemas aislados, son parte del sistema organizacional y ambiental que incluyen tecnología, personalidad y estilos de supervisión y administración.

Los seres humanos actúan en diferentes papeles y son distintos entre ellos, las reglas elaboradas en las instituciones educativas tienen la visión de que los docentes son esencialmente similares por su puesto, esta suposición es necesaria para llevar a cabo los esfuerzos organizados, pero no obstante hay que reconocer que las personas son únicas; sus necesidades son diferentes, ambiciones, deseos de responsabilidad, niveles de conocimientos y capacidad y potenciales.

Como ya se ha señalado administrar implica el logro de objetivos de la empresa y el logro de resultados es importante, pero esos medios nunca deben violentar la dignidad humana. El "concepto de dignidad humana significa que se debe tratar a las personas con respeto, sin importar cual sea su puesto en la organización". (Chiavenato, I. 1993).

Las personas tienen diferentes valores y percepciones de los asuntos, por ejemplo, el educador de educación física piensa que la modernización de la educación y el incremento de las horas de educación física puede hacer a la

escuela más productiva. Mientras que un educador de grado considera que deben reducirse las horas de educación física.

2.1. Liderazgo.

Otro factor a tomar en cuenta en la administración del recurso humano es el liderazgo. R. Stogdill nos dice que:

El liderazgo es el proceso de dirigir las actividades y de influir en ellas; esta definición tiene cuatro implicaciones; involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; si no hubiera a quien mandar, las cualidades del liderazgo del gerente serían irrelevantes.

El segundo lugar, el liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y miembros del grupo.

Tercer aspecto del liderazgo es la capacidad para usar diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores diferentes. Ejemplo, algunos líderes han influido en los empleados para que hicieran sacrificios personales para provecho de la compañía.

En cuarto aspecto, es una combinación de los tres primeros, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores, se refiere a los valores y requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que cuando llegue el momento de responder a la propuesta del liderazgo de un líder puedan elegir con inteligencia". (Stoner. J. 1996)

El liderazgo es el esfuerzo para usar la influencia interpersonal para alcanzar una meta. Este ingrediente debe ser una condición de la superación, que se ejerce en toda colectividad laboral.

Las relaciones sociales de liderazgo son altamente sensitivas a las variaciones de las condiciones rutinarias de trabajo como: salario, falta de recursos, inestabilidad, irregularidad de horarios y otras, dado que, socavan la autoridad, y la creatividad que él induce. Por lo tanto, deben realizarse esfuerzos encaminados a garantizar la calidad del perfil dirigenal de los mandos internos, valiéndose para ello de oportuna formación, comunicación eficaz y coherencia directiva de parte de la alta dirección.

El liderazgo guarda relación con las actividades gerenciales administrativas. Una persona puede ser un gerente eficaz, buen planificador y administrador, justo y organizado, pero carente de las habilidades del líder para motivar. Otras personas tal vez sean líderes eficaces con habilidades para desatar el entusiasmo y la devoción, pero carentes de las actividades administrativas para canalizar la energía que desatan en otros. Los gerentes también deben tener habilidades de líder.

Los investigadores en la búsqueda de rasgos mensurables de los líderes han adoptado dos enfoques:

Comparar los atributos de quienes han destacado como líderes, con los que no lo han hecho. Se ha visto que los líderes como grupo son más listos, más extrovertidos y más seguros de sí mismo que los que no son líderes. Así mismo suelen ser más altos. Sin embargo aunque millones de personas tienen estos atributos, la mayor parte de ellos jamás llegaron a puestos de liderazgo. Algunos de los rasgos identificados pueden ser el resultado de la experiencia en el liderazgo y no la causa de la capacidad para dirigir. Hasta ahora la evidencia sugiere que las personas que destacan como líderes no cuentan con una sola constelación de rasgos que lo distinguan con toda claridad de quienes no lo son.

Un estudio arrojó que la inteligencia, la iniciativa y la seguridad en sí mismo estaban ligados a niveles y desempeño administrativo altos. Sin embargo, el mismo estudio arrojó que el factor independiente más importante en cuanto al nivel y el desempeño administrativo era la capacidad del gerente para supervisar; es decir, su habilidad para usar métodos de supervisión adecuados para una situación específica, estos estudios también han arrojado que la eficiencia del líder no depende de una serie particular de rasgos, sino más bien de la medida en que los rasgos del líder se adecuan a los requisitos de la situación.

Cuando las mujeres se destacan como líderes son iguales de efectivas que los hombres aunque los estereotipos sexuales con frecuencia inconscientes persisten y siguen impidiendo que se reconozcan a las mujeres como posibles líderes.

Las investigaciones tratan de aislar las conductas de los líderes, que hacen, cómo delegan tareas, como se comunica con sus seguidores o empleados y trata de motivarlos. La conducta a diferencia de los rasgos se puede aprender; por consiguiente las personas que aprenden las conductas propias del liderazgo podrá dirigir mejor. Las investigaciones se han centrado en dos aspectos de la conducta del líder; las funciones y el estilo del líder.

2.2. Funciones del líder.

Los grupos para operar debidamente necesitan que alguien desempeñe dos funciones básicas. Las funciones relativas a las tareas o de la solución de problemas y las funciones para mantener el grupo (sociales). Estas funciones incluyen actividades como mediar en disputas y asegurarse de que las personas se sientan apreciadas por el grupo. La persona que puede desempeñar bien los roles sea un líder especialmente efectivo.

Los estudios han arrojado que los grupos más efectivos tienen alguna forma de liderazgo compartido. El administrador se encarga de las tareas y otro miembro de la función social.

2.3. Estilos del líder.

Las dos funciones del líder se suelen expresar mediante dos estilos de liderazgo; los gerentes que tienen un estilo orientado a las tareas supervisan estrechamente a los empleados, con objeto de asegurarse que la tarea es efectuada en forma satisfactoria. Se concede más importancia a terminar el trabajo que al desarrollo de la satisfacción personal de los empleados. Los gerentes que tienen un estilo más orientado a los empleados, concede mayor importancia a motivar a los subordinados que a controlarlo.

La rejilla administrativa investigada por Roberto Blake y Jane Mouton; para medir el interés relativo que tiene el gerente por las personas y las tareas, refleja el carácter bidireccional del liderazgo. La rejilla identifica una serie de conductas de los gerentes basadas en las distintas formas en las que el estilo orientador a las tareas y el orientado a los empleados pueden interactuar entre sí (expresada como un continuo sobre una escala del 1 al 9).

- "1-1; representa una administración empobrecida poco interés por las personas y por las tareas o la producción.
- 1-9; representa la administración tipo club campestre, gran interés por los empleados, pero poco en la producción.
- 9-1; representa la administración autoritaria o de tareas con gran interés por la producción y la eficiencia, pero poco interés por los empleados.
- 5-5; representa la administración a la mitad del camino, con cantidad intermedia de interés por la producción como por la satisfacción de los empleados.
- 9-9; administración democrática o de equipo, manifiesta un gran interés por la producción, así como por el ánimo y la satisfacción de los empleados". (Stoner J. 1996).

2.4. Enfoque de contingencia.

El enfoque de contingencia es la visión de la técnica administrativa que puede contribuir mejor a alcanzar las metas de la organización y puede variar en diferentes tipos de situaciones o circunstancias.

En conjunto las teorías resultantes de estas investigaciones constituyen el enfoque de contingencia en el liderazgo. Estas teorías se fundamentan en los siguientes factores:

- Requisitos de las tareas.
- Expectativas y conductas de los compañeros.
- Características, expectativas y conducta de los empleados.
- Políticas y cultura de la organización.

Los modelos más conocidos y recientes de contingencias en el liderazgo son cuatro, a saber:

2.4.1. Modelos de liderazgo situacional. Hersey y Blonchord sostienen que el estilo de liderazgo más eficaz varía de acuerdo con la disposición de los empleados; definen disposición como el deseo de superación, la voluntad para aceptar responsabilidades y la capacidad, las habilidades y la experiencia relativa a las tareas. Las metas y los conocimientos de los seguidores son variables importantes para determinar el estilo de liderazgo efectivo. Hersey y Blonchord consideran que la situación entre el gerente y el seguidor pasan por cuatro fases conforme los empleados se desarrollen y los gerentes tienen que cumplir su estilo de liderazgo

- Fase inicial: los empleados deben recibir instrucciones en cuanto a sus tareas y familiarizarse con las reglas y procedimientos de la organización.
- Segunda fase: conforme el líder los va conociendo les brinda su confianza y apoyo y busca fomentar que realicen un esfuerzo mayor.

- Tercera fase: los empleados tienen más capacidad y su motivación de superación comienza a aparecer, empieza a buscar más responsabilidades.
- Cuarta fase: los seguidores no necesitan ni esperan dirección de su administrador, son cada vez más autónomos.

Este modelo de liderazgo situacional recomienda un tipo de liderazgo dinámico y flexible en lugar de uno estático.

2.4.2. Modelo de Fiedler: el estilo del líder y la situación laboral ha sido objeto de más investigaciones; según la hipótesis de Fiedler, a los gerentes les resulta bastante difícil alterar los estilos administrativos que le dieron éxito. Lo que diferencia este modelo de los otros es el instrumento que utilizó para medir. Fiedler midió el estilo de liderazgo con una escala que indicaba el grado en que el hombre describía de manera favorable o desfavorable al compañero menos preferido de trabajo (CMP); es decir el empleado con el cual la persona podría trabajar menos bien CMP → instrumento de medición de Fiedler para ubicar al gerente en el continuo del estilo del liderazgo. Los gerentes con CMP altos quieren tener relaciones personales cálidas en con sus compañeros de trabajo y consideran que los vínculos estrechos con los empleados son importantes para su efectividad general.

Los gerentes calificaciones bajas de CMP quieren que se efectúe el trabajo. Las reacciones de los empleados a su estilo de liderazgo tienen mucho menos importancia que la necesidad de mantener la producción. Fiedler identificó tres situaciones de liderazgo "o" variables que ayudan a determinar que estilo de liderazgo será efectivo.

- Relaciones entre líder y miembro: la calidad de la interacción entre el líder y sus empleados; según Fiedler la influencia más importante para el poder del gerente.
- Estructura de la tarea: variable de situación laboral que según Fiedler contribuye a determinar el poder del gerente. En las tareas estructuradas, los gerentes tienen automáticamente mucho poder; en las tareas no estructuradas el poder disminuye.
- Posición de Poder: el poder según Fiedler inherente al puesto formal que ocupa el líder. Este poder puede ser grande o poco dependiendo del puesto específico.

2.4.3. **Enfoque de la Ruta Meta en el liderazgo** — ayuda a entender y pronosticar la eficacia del liderazgo en diferentes situaciones. Esta teoría

subraya el papel del líder para aclararle a sus subalternos cómo puede obtener magníficos resultados y las recompensas consecuentes. Este modelo fue formulado por Martin Evans y Robert House.

El enfoque de la Ruta Meta se basa en el modelo de las expectativas de la motivación, el cual dice que la motivación de una persona dependerá de las expectativas que tenga en cuanto a la recompensa y de la valencia o el atractivo de la recompensa. Evans dice que lo más importante es su capacidad para ofrecer recompensas y para especificar lo que los empleados deben hacer para merecerlas. Por lo tanto los gerentes determinan la disponibilidad de las metas (recompensas) y la ruta mediante los cuales se ganarán. House y sus compañeros identificaron dos variables que sirven para determinar el estado de liderazgo más efectivo.

— Características de los empleados: House cita estudios que sugieren que las personas que piensan que su conducta afecta al ambiente son partidarios de un estilo de liderazgo participativo, mientras que las que piensan que los hechos ocurren en razón de la suerte o el destino tienden a congeniar mejor con un estilo autoritario.

— Presiones del ambiente y demanda del centro de trabajo. Uno de estos factores es el carácter de las tareas de los empleados; ejemplo estilo demasiado exigente puede ser redundante o incluso un insulto en el caso de una tarea muy estructurada; en cambio si la tarea es desagradable la consideración del gerente puede mejorar la satisfacción y la motivación de los empleados. Otro factor es el sistema de autoridad formal de la organización que aclara que acciones habrán de ser recibidas con aprobación, (no salirse del presupuesto) y cuáles con desaprobación (salirse del presupuesto). Un tercer factor es el grupo de trabajo de los empleados, los grupos que no están muy unidos se suelen beneficiar con un estilo comprensivo que brinda apoyo. Por regla general el estilo del líder motivará a los empleados en la medida que lo compense por aquello que consideren deficiencias de la tarea, el sistema autoritario o el grupo de trabajo.

2.4.4. Enfoque Conductista de Kouzer - Posner. Nuevamente el compromiso dinámico. James Kouzer y Barry Posner catalogan cinco prácticas fundamentales y diez conductas que usan los líderes para conseguir que se hagan cosas extraordinarias. "Esto les pidieron a los líderes que se describieran cuando estaban en su mejor momento y pidieron a los

empleados que hicieran una lista de las características que admiraban más de sus líderes, las cuales presentamos a continuación:

Retan el proceso

- a) Buscan oportunidades
- b) Experimentan y corren riesgos

Inspiran una visión compartida

- c) Tienen visión del futuro
- d) Enrolan a otros

Permiten que otros actúen

- e) Propician la colaboración
- f) Fortalecen a otros

Modelan el camino

- g) Dan ejemplo
- h) Planifican ganancias cortas

Alientan el ánimo

- i) Reconocen la contribución individual
- j) Celebran los logros.

2.4.5. Enfoque de la teoría tradicional del liderazgo: comprende el enfoque

Psicoanalítico y la Posición Romántica.

- **Enfoque Psicoanalítico:** Kests de Vries sostiene que para entender el porqué algunas personas llegan a ser líderes, es preciso adoptar una posición psicoanalítica. Afirma que gran parte de la conducta humana adquiere forma en razón de los esfuerzos inconscientes para satisfacer necesidades e impulso insatisfechos. De hecho, gran parte de la conducta humana tiene su origen en las primeras experiencias de la infancia, que son difíciles de recordar.
- **Romanticismo del liderazgo.** Otro reto toma las teorías tradicionales del liderazgo, gira en torno de la seguridad; es decir, de las personas que buscan la guía de los líderes. Según esta posición, los seguidores han creado visiones románticas o idealizadas de lo que hacen los líderes, de lo que logran y de la forma en que pueden afectar las vidas de los seguidores. Estas visiones románticas se presentan porque la mayoría tenemos dificultad para entender cómo funcionan los sistemas complejos y grandes de nuestra sociedad, así que nos dirigimos a los líderes para que hagan más simple nuestra existencia.

3. ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN.

La revisión bibliográfica consultada de Adalberto Chiavenato: "El especialista en recursos humanos, tiene dos alternativas; estudiar a las personas,

como personas (dotada de personalidad e individualidad, aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos individuales), o como recurso dotado de habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios, para desarrollar el docente su labor su labor de enseñar". (Chiavenato, A. 1994).

Este señalamiento es una característica significativa de cómo la administración debe atender las necesidades individuales, entre las que están las de la salud física y mental del educador.

Un educador motivado, puede comprender con mayor claridad el rol que representa ante la sociedad, sin embargo, la motivación es difícil de definir, puesto que se ha utilizado en diferentes sentidos. De manera amplia, es lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico que puede ser provocado por un estímulo externo, que proviene del ambiente, otro que puede ser generado internamente en el individuo.

Los señalamientos del autor, con relación a la motivación del docente sirven de escenario para la comprobación de la hipótesis sobre el deseo y la necesidad del docente de recibir ayuda adecuada en el momento de sufrir deterioro de su salud.

Earl Pullias y James Douglas, en *El Maestro Ideal*, hacen referencia que “para avanzar hacia la excelencia como personas y como educadores debemos encontrarnos razonablemente bien en el mundo que no está muy bien, esto se aplica al cuerpo, a la mente y al espíritu”. (Thomas P. 1995)

Jean Thomas en el libro “*Maestros para las Escuelas de Mañana*”, en las páginas 67 y 68, indica que al establecer las políticas de ingreso en la preparación del docente, debería tenerse en cuenta la necesidad de que la sociedad pueda disponer de suficiente personal docente, que reúna las cualidades morales, intelectuales y físicas necesarias.

Jean Thomas esgrime la necesidad de cambiar la estructura actual, de manera de hallar respuestas acordes con el tipo de labor que desempeña el docente, considerando que el estudiante es el sujeto y objeto de la educación.

Debe entonces el docente estar en perfectas condiciones para impartir sus clases, dentro de un buen estado de salud física y mental, tal vez más que en otras profesiones, la enseñanza requiere de los que la ejercen, un impulso, una alegría, un entusiasmo que pueda transmitirse a los educandos.

No obstante, por el bien de la educación panameña, debemos superar ciertos factores negativos que influyen decisivamente en la educación de los seres humanos y de la sociedad, para prepararnos a competir con otros países dadas las nuevas aperturas económicas. La globalización trae consigo cambios científicos, tecnológicos y educativos y su proyección para una educación con equidad y calidad.

No hay duda del sentimiento de insatisfacción del docente, demostrado por sus constantes reclamaciones a nivel gremial, como las quejas de no estar bien remunerados; muchos consideran que sus sueldos son inferiores a los de ciertos empleados que poseen títulos inferiores. Este sentimiento está muy extendido entre los educadores del país e influye negativamente en las labores educativas.

También en el diario quehacer profesional, se observa a docentes con problemas de salud, que se encuentran asignados a las bibliotecas o como apoyo a la dirección, por lo que es considerable razón para que nuestro sistema educativo busque el fortalecimiento de la calidad de vida personal y social del docente. Desde esta perspectiva la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación, debe preocuparse por las condiciones laborales de los docentes, a fin de estimular su dignidad y contribuir a la calidad de vida en la sociedad. Es necesario tener en las aulas de clases educadores sin problemas de salud, por el

bien de la juventud que se educa. El problema de los desajustes emocionales en los educadores es un asunto delicado, diferentes factores que influyen en ellos, entre los cuales se destacan los económicos y los psicológicos.

3.1. Procesos de la comunicación.

Otra parte importante dentro de la administración de recursos humanos es la comunicación. Se entiende por comunicación el proceso mediante el cual las personas pretenden compartir significados por medio de la transmisión de mensajes simbólicos.

Esto se fundamenta en tres puntos esenciales:

1. "La comunicación entraña la participación de personas (para entenderla hay que tratar de entender cómo las personas se relacionan unas con otras).
2. Entraña un significado compartido. (Sugiere que para que las personas se puedan comunicar, tendrán que estar de acuerdo en la definición de los términos que están empleando).
3. Entraña símbolos. (Los gestos, sonidos, letras, números y palabras son representaciones de las ideas que se pretenden comunicar)." (Stern J. 1996).

3.2. Diferencia entre comunicación efectiva y comunicación ineficaz.

La diferencia entre la comunicación efectiva y la no efectiva, radica en el grado en que las partes que se comunican y manejan debidamente cuatro factores:

3.2.1. Diferencias de percepción: es el obstáculo más común en la comunicación ya sea porque las personas tienen diferentes conocimientos y experiencias, las cuales perciben el mismo fenómeno desde diferentes perspectivas, otro obstáculo es la diferencia de perspectivas particulares. También se pueden presentar en razón de diferencias de sexo, donde la comunicación entre los sexos y la comunicación intercultural seguirán siendo de gran importancia para entender las organizaciones. Para superar estas diferencias el mensaje se debe exponer de tal suerte que lo puedan entender diferentes receptores con diferentes opiniones y experiencias, se debe tener la información de los antecedentes de las personas con las que nos comunicamos y cuando algo no está claro, es fundamental hacer preguntas. Cuando el obstáculo es el lenguaje se debe pedir al receptor que confirme los puntos básicos del mensaje o que lo vuelva a pronunciar.

En una organización cuando se vaya a manejar una nueva terminología se debería dar un curso de capacitación, también se puede propiciar que los receptores hagan preguntas y se le aclaren los puntos que no tienen muy claros.

3.2.2. Reacciones emocionales. Ira, amor, defensiva, odios, celos, miedo, vergüenza, influyen en la forma en que entendemos los mensajes de otros y en la forma en que influimos en otros con nuestro mensaje. La mejor manera de manejar las emociones es aceptarlas como parte del proceso de comunicación y tratar de entenderlas cuando ocasionan problemas.

3.2.3. Inconsistencia entre comunicación verbal y no verbal. Se dice que el lenguaje escrito y oral, son el medio básico de la comunicación, pero los mensajes que enviamos o recibimos están sujetos a la influencia de factores no verbales como los movimientos corporales, la ropa, la distancia de nuestro interlocutor, la postura, los gestos, las expresiones faciales, los movimientos de los ojos y el contacto corporal. Las claves para eliminar la inconsistencia de la comunicación está en tener conciencia de que existe y evitar enviar mensajes en falso. Las formas de comunicación no verbales deben estar bien sincronizadas con el lenguaje verbal.

3.2.4. Desconfianza. El hecho de que un receptor confie o desconfie de un mensaje, está en función en gran medida de la credibilidad que el emisor tenga en la mente del receptor. En general será mucha si los demás lo perciben como una persona conocedora, confiable y verdaderamente interesada por el bienestar de los demás. Esta credibilidad es resultado de

un proceso a largo plazo en el que la honradez, el juicio equilibrado y las buenas intenciones de una persona son reconocidas por los demás.

3.3. La comunicación en la negociación.

Es claro que cuando interactúan dos partes por medio de la negociación para resolver un conflicto, las dos partes tienen una idea de lo que quieren sacar del conflicto, los negociadores capaces, buscan la estabilidad del resultado. Para que una negociación tenga estabilidad debe perdurar en el tiempo y es una característica necesaria en el proceso de negociación.

Linda Putman ha diferenciado dos tipos generales de procesos de negociación que difieren en cuanto a las perspectivas de su relativa estabilidad.

1. Proceso integrador: Tiene perspectivas promisorias para los avances de las dos partes. Es un proceso de negociación en el cual existen bastantes perspectivas para que ganen las dos partes, también conocido como situación de ganar-ganar.
2. Proceso distributivo. Es aquel en el que una de las partes tiende a buscar el máximo de ganancias y quiere imponer a la otra el máximo de pérdidas, también reconocida como situación de ganar-perder o de suma cero. Putman dice que tanto los procesos integradores como los distributivos entran en operación en cualquier negociación". (Stoner J. 1996)

3.4. Comunicación en la escuela.

El proceso de comunicación de la escuela es imprescindible para cambiar y garantizar la colaboración y armonía de esfuerzos que conduzcan al logro de sus fines y objetivos.

No obstante, su multilateral orientación sólo tendrá éxitos si sus diferentes eslabones o componentes están exentos de barreras o de bloqueos (psicológicos, semánticos, físicos, administrativos).

Deben suprimirse los riesgos que entraña una comunicación ineficaz. Por ello hay que considerar el impacto que puede provocar circunstancias ocupacionales anómalas —como las ya anotadas— en tal flujo de información. Ya se sabe que los estados de desasosiego, malestar, preocupación y resentimiento pueden dar lugar a hechos tensionantes, exponen la transmisión interna a sufrir fracasos múltiples.

3.5. Motivación.

La motivación ha captado el interés de los gerentes y los investigadores de la administración desde hace mucho tiempo. Desde los alejados días de Frederick

Taylor hasta el día de hoy, los gerentes e investigadores han ligado la motivación — con más frecuencia la motivación de los empleados— con la consecución de las metas de la organización. Debe existir el compromiso permanente de los miembros de la organización para que esta alcance las metas. La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona.

3.6. Supuestos de la motivación y la forma de motivar de los gerentes.

- Se presupone que la motivación es buena.
- La motivación es un factor, de entre varios, que interviene en el desempeño del personal. También son importantes otros factores como la capacidad. Los recursos y las condiciones para el desempeño. (Ejm.: Médico motivado, más capacidad).
- La motivación es un instrumento que permite a los gerentes ordenar las relaciones laborales en las organizaciones. Si los administradores saben que mueve a las personas que trabajan para ellos, pueden adaptar las asignaciones y recompensas laborales a lo que hace que estas personas funcionen.

3.7. Origen de las teorías de motivación.

En su origen tenemos que las teorías de motivación comenzó con:

3.7.1 El llamado modelo tradicional: suele estar ligado a Frederick Taylor y la administración científica. Los gerentes determinan cual era la forma más eficiente de ejecutar tareas repetitivas y después motivaban a los trabajadores mediante un sistema de incentivos salariales, cuanto más producían los trabajadores, tanto más ganaban. El supuesto básico era que los gerentes entendían el trabajo mejor que los trabajadores, quienes en esencia eran holgazanes y sólo podían ser motivados por el dinero.

3.7.2. Modelo de Relaciones Humanas. Ligado a Elton Mayo. Ellos encontraron que el aburrimiento y la repetición de muchas tareas, de hecho de disminuía la motivación, mientras que los contactos sociales servían para crear motivación y sostenerla. La conclusión es que los gerentes pueden motivar a los empleados conociendo sus necesidades sociales y haciendo que se sientan útiles e importantes. Legado actual: buzón de sugerencias, uniformes de las empresas, boletines de las organizaciones y contribución de los empleados en el proceso de evolución de los resultados.

3.7.3. Modelo de los Recursos Humanos: Legado de Douglas McGregor, criticaron el modelo de relaciones humanas por que no representaba sino una porción más sofisticada para seguir manipulando a los empleados, además que el modelo tradicional, simplificaba demasiado la motivación, lo mismo que el de las relaciones humanas, concentrándose en un solo factor, por ejemplo el dinero o las relaciones humanas.

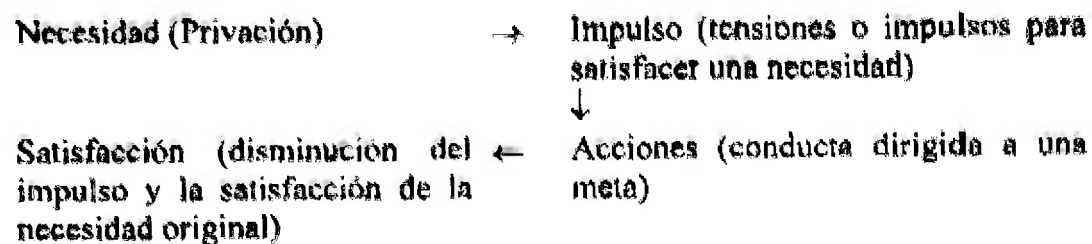
- McGregor identificó dos series de supuestos sobre los empleados, la posición tradicional llamada Teoría X que sostiene que los trabajadores tienen aversión al trabajo aunque sea una necesidad, por esto, las personas prefieren ser dirigidas y evitar responsabilidades. Los gerentes deben empujar a los empleados para que trabajen. La Teoría Y al contrario dice que el trabajo es algo natural, las personas quieren trabajar, tienen capacidad para aceptar responsabilidades, el problema según la teoría, es que la vida industrial moderna no aprovecha plenamente el potencial de los humanos, para ello los gerentes deben propiciar un clima que conceda a los empleados una perspectiva de superación personal es decir administración participativa.

3.8. Enfoques modernos de la teoría de motivación.

Según la perspectiva contemporánea: Landy Becker han clasificado los diversos enfoques modernos ante la teoría de la motivación y su aplicación en cinco categorías:

- La teoría de las necesidades.
- La teoría de los refuerzos.
- La teoría de la equidad.
- La teoría de las expectativas.
- La teoría de las metas.

3.8.1. Teoría de las Necesidades. Una persona está motivada cuando todavía no ha alcanzado ciertos grados de satisfacción en su vida.



3.8.1.1. Jerarquía de las necesidades de A. Maslow: "Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertenencia, necesidades de estima, necesidades de autorrealización. Según

Maslow las personas tendrán motivos para satisfacer cualesquiera de las necesidades más predominantes en un momento dado". (Stoner J., Freeman E., Gilbert D. 1996).

En conclusión según Maslow, los empleados primero necesitan un salario suficiente para cobijar y proteger a sus familiares y sus personas satisfactoriamente, así como un ambiente laboral seguro, después satisface su necesidad de seguridad. A continuación los gerentes podrán ofrecer incentivo diseñados para dar a los empleados autoestima. Si estas necesidades son satisfechas, los empleados estarán más motivados por la necesidad de autorrealización. Buscarán en su trabajo el significado y el crecimiento personal y tratará de tener en forma activa otras responsabilidades. Los gerentes si conocen las diferentes necesidades de autorrealización de sus empleados pueden utilizar una variedad de enfoques para propiciar que los empleados alcancen las metas personales y de la organización.

3.8.1.2. Teoría Erg. Clayton Aldelfer estaba de acuerdo con Maslow pero diferían en las tres categorías de las necesidades de Maslow.

a) "Necesidades existenciales (básicas de Maslow)

- b) Necesidades de relación (relaciones interpersonales)
- c) Necesidad de crecimiento (necesidad de creatividad personal o influencia productiva)". (Stoner J., Freeman E., Gilbert D. 1996).

Además dice que cuando las necesidades superiores se ven frustradas, las necesidades inferiores volverán a pesar de que ya estaban satisfechas. Maslow al contrario afirmaba que una vez satisfecha la necesidad esta perdía su potencial para motivar la conducta.

- 3.8.1.3. **Teoría de J. Atkinson.** Atkinson ha propuesto que las personas motivadas tiene tres impulsos básicos: la necesidad del logro, la necesidad de poder y la necesidad de aplicación o asociación estrecha con los demás. El equilibrio de estos impulsos varía de una persona a otra
- 3.8.1.4. **Teoría de David McClelland.** D. McClelland investigó que una marcada necesidad de logro (triunfar) guarda relación con el grado de motivación que tienen las personas para ejecutar sus tareas laborales. Las personas con mucha necesidad de logro tienden a encontrar gran motivación en situaciones de trabajo desafiantes y

competitivos y las con poco se desempeñan mal en estas situaciones.

La necesidad de logro reside por igual en gerentes y no gerentes.

3.8.2. Teoría de los Refuerzos.

3.8.2.1 Teoría de los dos factores de la Motivación. Herzberg estudió los factores que guardan relación con la satisfacción y la insatisfacción laboral y llegó a la conclusión que la insatisfacción y satisfacción laboral se debía a dos series de factores independientes. "Insatisfacción que son los factores higiénicos (sueldos, salarios, condiciones laborales, políticas de la compañía), es decir que afectan el contexto donde se realiza el trabajo." (Stoner J., Freeman E., Gilbert D. 1996).

Satisfactores (factores motivantes) incluyen la realización, el reconocimiento, la responsabilidad y el ascenso, es decir, todos guardan relación con el contenido del trabajo y las recompensas por el desempeño del trabajo.

En este modelo, los gerentes deben entender las diferencias entre una persona y otra cuando diseñan sus posiciones para la motivación.

3.8.3. Teoría de la Equidad. Se basa en que un factor central para la motivación en el trabajo es la evaluación individual en cuanto a la equidad y la justicia de la recompensa recibida.

Equidad: “Es la proporción que guardan los insumos laborales (remuneración con ascenso)”. (Stoner J., Freeman E., Gilbert D. 1996). Según esta teoría, las personas se sienten motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de un esfuerzo en proporción con el esfuerzo que realizan. Las personas juzgan la equidad de sus recompensas comparándolas con las recompensas que otros están obteniendo por insumos similares. Según esta teoría cuando usted decide si su recompensa es equitativa incluirá esta diferencia de los insumos que requieren los trabajos de los dos.

La mayor parte de las explicaciones de la teoría giran en torno al dinero como recompensa más importante del centro de trabajo. Las personas comparan lo que están recibiendo por sus actividades, con lo que

otras personas en situaciones similares reciben con las suyas. Cuando sienten que existe desigualdad se desarrolla un estado de tensión en su interior, el mismo que tratan de resolver adaptando su conducta, en consecuencia, por ejemplo, si se piensa que se le está pagando poco, podría tratar de reducir la desigualdad haciendo un esfuerzo mucho menor.

La teoría de la equidad sugiere la importancia de que los gerentes lleguen a conocer a sus empleados y reconozcan que los trabajos se hacen en un contexto de relaciones humanas. Sólo entonces podrán apreciar los "cálculos de la equidad que hacen sus empleados.

3.8.4. Teoría de las expectativas.

3.8.4.1. Teoría de Nadler y Lawler: Las personas deciden su conducta eligiendo de entre varios posibles cursos de acción, basándose en sus expectativas de lo que podrán obtener de cada acto. D. Nadler y E. Lawler descubren cuatro hipótesis sobre la conducta en las organizaciones.

- La conducta es determinada por una combinación de factores correspondientes a la persona y factores del ambiente.
- Las personas toman decisiones consecuentes sobre su conducta en la organización.

- Las personas tienen diferentes necesidades deseos y metas.
- Las personas optan por una conducta cualquiera con base en sus expectativas de que dicha conducta conducirá a un resultado deseado.
Estas son la base del modelo de las expectativas que consta de tres componentes fundamentales:
- Las expectativas del desempeño resulta que las personas esperan ciertas consecuencias de su conducta, a su vez, estas expectativas afectan su decisión en cuanto a cómo comportarse. Ejemplo: trabajador que piensa superar la cuota de ventas, espera obtener alabanza, bono, rechazo o ninguna reacción.
- Valencia el resultado de una conducta concreta tiene una valencia o poder para motivar, varía de una persona a otra.
- Las expectativas del esfuerzo desempeño: las expectativas de las personas en cuanto al grado de dificultad que entraña el buen desempeño afectarán las decisiones sobre su conducta". (Stoner J., Freeman E., Gilbert D. 1996).

La conducta de una persona dependerá en cierta medida, de los tipos de resultados esperados. Algunos resultados actúan como recompensas intrínsecas, es decir recompensas que la persona siente directamente. Por otra parte un agente externo (supervisor o grupo de trabajo) es el que ofrece recompensas extrínsecas como bonos, alabanzas, ascenso.

La teoría de las expectativas entraña un cálculo más complicado que la teoría de las necesidades o la de equidad, porque

las expectativas de desempeño, resultado, la valencia y las expectativas del esfuerzo-desempeño están ligadas a una cadena multiplicadora (si no me interesa el trabajo, demoro).

Los gerentes deben prestar atención a Nadler y Lawler quienes recomiendan:

“Determinar las recompensas que valora cada empleado.
 Determinar el desempeño que usted desea (para recompensar después)
 Establecer un nivel alcanzable de desempeño.
 Analizar qué factores podrían contrarrestar la eficacia de la recompensa.
 Asegurarse que la recompensa sea adecuada”. (Stoner J., Freeman E., Gilbert D. 1996).

3.8.5. Teoría del Reforzamiento. Skinner se basa en la ley del efecto, es decir, la idea de que “la conducta que tiene consecuencias positivas puede ser repetida, mientras que la conducta negativa tiende a no ser repetida”. (Stoner J., Freeman E., Gilbert D. 1996).

La modificación de la conducta aplica la teoría del reforzamiento con el propósito de cambiar la conducta humana (si la persona tiene tardanza → estímulo alabanza al llegar temprano).

Reforzamiento positivo: usar las consecuencias positivas para fomentar una conducta deseada.

Aprendizaje elusivo: aprendizaje de cuando las personas cambian de conducta para evitar o eludir circunstancias desagradable.

Extinción: la ausencia de refuerzo para una conducta indeseable, de tal manera que la conducta con el tiempo deja de repetirse.

Castigo: la aplicación de consecuencias negativas para corregir una conducta indeseable.

3.8.6. **Teoría de las metas.** Según Edward Locke, "las personas están motivadas cuando se comportan de manera que las impulsan hacia ciertas metas claras, las cuales aceptan y pueden tener la esperanza razonable de alcanzar." (Stoner J., Freeman E., Gilbert D. 1996).

Ch. Earley y Ch. Shalley describen el proceso para establecer metas en términos de las cuatro fases que sigue el razonamiento de una persona:

- Establecer una norma que se alcanzará.
- Evaluar si se puede alcanzar la norma.
- Evaluar si la norma se ciñe a las metas personales.
- La norma es aceptada, estableciéndose así la meta, y la conducta se dirige hacia la meta." (Stoner J., Freeman E., Gilbert D. 1996).

3.9. Trabajo y Ambiente Laboral.

Como en todo conglomerado laboral, el logro de los objetivos económicos y técnicos dependen de los individuos y sus relaciones recíprocas. Esto coincide con lo que sostienen los expertos de la oficina Internacional del Trabajo (OIT), en su estudio sobre "La empresa y sus factores que influyen en su funcionamiento" (OIT, 1984).

El elemento humano representa lo que la sangre es para el cuerpo, sin él, la escuela no podría vivir.

Entre las circunstancias negativas se pueden mencionar, por ejemplo, las que afectan las condiciones de trabajo del personal (demora en su remuneración y

materiales, tensión laboral) que afecta el equilibrio que debe existir entre las necesidades de la institución y las necesidades del personal.

El conjunto de condiciones adversas mencionadas —vigente o probables— modificarán el clima institucional en el sentido de que se han introducido niveles de inestabilidad que consciente o inconsciente que podrían conducir a precipitar estados psíquicos nocivos para la productividad de la escuela.

3.10. Aspectos Sociales e Individuales del Trabajo

3.10.1. Trabajo. En física se usa el término para indicar la transferencia de fuerza o de energía de un cuerpo o sistema a otro. En ciencias humanas se utiliza para implicar una transformación del ambiente llevada a cabo por el hombre, con cierto propósito.

El trabajo es una función social como lo son también la mayor parte de las actividades del hombre. Nacemos dentro de una cultura cuyos patrones de conducta transmiten por medio de la familia, adoptamos una profesión que implica ciertos roles y conlleva cierto estatus. El individuo no nace con la capacidad de trabajar, nace con ciertas energías y ciertas necesidades que pueden encauzar hacia el trabajo. "La capacidad para

trabajar implica un largo proceso evolutivo de aprendizaje, de ensayo y error, de exigencias sociales y de necesidades psicológicas. El ajuste del individuo se refleja en esta capacidad la que se altera cuando hay serios problemas psicológicos". (R. Ardila, 1986).

Se ha observado que los individuos que presentan problemas psicológicos tienen dificultad para desarrollar un trabajo eficiente, a diferencia de los que presentan problemas físicos, que antes de ser diagnosticados como mala visión, problemas auditivos o dificultades cardíacas, presentan dificultades para desarrollar su trabajo adecuadamente, pero con buenos programas de rehabilitación, estos individuos pueden ser reintegrados a su área donde labora sin presentar dificultades de adaptación.

3.10.2. Las exigencias del trabajo. La situación del trabajo es compleja y pone gran cantidad de presiones y de stress en el individuo y no todos son capaces de adaptarse.

Según Neff (1968), las exigencias del trabajo pueden resumirse así:

"El individuo debe estar motivado para trabajar, aunque la fuente de la motivación puede variar de un individuo a otro.

El trabajador debe poseer ciertas actitudes y habilidades mínimas para realizar su labor.

El individuo debe ser capaz de adaptarse a las complejas reglas del trabajo.

El trabajador debe lograr cierto standard mínimo de productividad y cualidad.

El individuo debe aparecer como un trabajador en su vestido, lenguajes y comportamiento, de acuerdo a la ocupación en cuestión.

Debe adaptarse adecuadamente a las otras personas, presentar el grado de amigabilidad que sus compañeros esperan de él y el grado de respeto que la autoridad espera.

Debe ser capaz de poner en funcionamiento el comportamiento adecuado en el trabajo y hacer que dejen de funcionar otros comportamientos que serían adecuados en otras situaciones." (R. Ardila, 1986).

El organismo trabaja en forma continua durante toda la vida, sin embargo, esta actividad fisiológica no es trabajo de la manera como queremos identificarlo, sino el esfuerzo realizado por los individuos con el fin de transformar el mundo y satisfacer las necesidades humanas, pero este esfuerzo, requiere que sea desarrollado en condiciones óptimas por lo menos satisfactorias ya que por ejemplo, el mecanismo cardíaco es sensible a muchos agentes entre ellos el bióxido de carbono y la temperatura.

En relación al saber, el calor y frío, afectan la capacidad del hombre, este ha sido ampliamente estudiado y se cree que existen límites de tolerancia que son entre 18° y 23°C y una humedad relativa de 50 a 70% y que cuando se pasan estos límites, aumenta lentamente la sensación de

malestar y el hombre trata de adaptarse a la zona de comodidad quitándose las ropas, tratando de aumentar el incremento del aire y usando métodos para bajar la temperatura.

“Después de ciertos límites, entra en juego un mecanismo tan simple como efectivo: cuando más sube la temperatura, más incómodo se siente el individuo y trata casi automáticamente de reducir la cantidad de trabajo que está realizando. En el trabajo mental se ha observado que el calor excesivo produce también la sensación de molestia y aumenta el número de errores.” (R. Ardila, 1986).

Es importante por lo tanto que el educador desarrolle su labor docente en un ambiente adecuado, para así evitar algunos errores, incluso de irritabilidad ocasionadas por el exceso de calor que pueda imperar en ese momento en el aula, por un área física más adecuada, como pudiera ser, aislante para el calor en los techos.

En relación a la iluminación Ardila dice que:

“la mayor parte de la información que el cerebro recibe proviene de la visión, que puede considerarse como el sentido más importante que tiene el hombre, por lo cual la adecuada iluminación es una necesidad primordial en cualquier sitio de trabajo, no se trata únicamente del nivel de luz, sino también del contraste y de la ausencia de bulbo. El nivel mínimo para poder leer o escribir es aproximadamente una bujía pié (que

equivale a la luz producida por una bujía situada a un pie de distancia)". (R. Ardila, 1986).

Los estudiosos de la materia han demostrado que al aumentar el nivel de luz mejora la ejecución, también es importante evitar los contrastes de luz excesivos ya que esta causa a los ojos disminución de la eficiencia. Que el brillo debe evitarse siempre que sea posible, ya que ciega y altera la imagen visual y produce cierto tipo de ilusión óptica. Es por ello importante que dentro de las decisiones físicas del aula se tome en cuenta la disposición del tablero de manera que no produzca brillo, al entrar en contacto con la luz de las ventanas, cuando sea necesario se le pondrán cortinas.

Con respecto al ruido según Ardila "el sonido se produce por cambios de presión en el aire, que varían en frecuencia e intensidad, el oído humano transforma estas fluctuaciones de presión en un mensaje codificado de impulsos nerviosos que llegan al cerebro; el oído del hombre es sensible a una variación sumamente grande que va de 20 cibeles por segundo a 10,000 o 15,000 cibeles por segundo.

"Ruido es un sonido fuerte, que tiene las siguientes características: es molesto, distrae o interfiere con el trabajo, puede causar sordera". (R. Ardila, 1986). Como todos sabemos e incluso lo hemos percibido, el ruido molesta y vence el nivel de tolerancia a las molestias. El ruido afecta la calidad de trabajo, no su cantidad, aumenta el número de errores, no la velocidad con la cual se ejecuta la tarea.

Es por todas estas razones que especialmente en la labor docente se tomen en cuenta estos factores, como, que los escritorios no brillen, que estén correctamente iluminados que la máquina de escribir y los libros estén a la mano, que la altura de la silla sea adecuada a la estatura de la persona que va a sentarse en ella.

4. LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN EL SISTEMA EDUCATIVO PANAMEÑO.

La administración educacional ha llegado a convertirse en una disciplina con carácter distinto, fundamentado en los principios de la administración general, que reclama de especialistas para el manejo de sus unidades, ha adquirido el carácter de administrador, de un profesional que se enfrenta a funciones y desempeño que lo identifican con perfiles propios y singulares así, debe

desarrollar alguna de las siguientes funciones, como director del plantel, responsabilidad en el manejo de grupos humanos determinados el logro de los objetivos previamente establecidos; programación de actividades específicas de diferentes plazos, tendientes al logro de las metas y objetivos; necesidad de supervisar el trabajo de su responsabilidad apoyando los aspectos neurálgicos o débiles y necesidad de adoptar decisiones en el contexto de su esfera de competencia. Necesidad de transmitir información tanto a los niveles superiores, colaterales o inferiores. Requerimiento de evaluar los logros alcanzados al final de un período dado.

Sin embargo, se observa que en la educación en Panamá, las personas que tradicionalmente se han encargado de la administración no han sido consideradas en los políticos de formación, adiestramiento o capacitación, cuando éstas se han dado. Así personas como el director del establecimiento o inspectores provinciales son considerados como administradores.

Como en la gran mayoría de los países y el nuestro no escapa a esto, el proceso de selección para los cargos directivos se realiza por la antigüedad en el cargo, prevalece ante otros requisitos, esto representa experiencia, madurez, pero no es una cualidad que se adquiere totalmente. Nada objetivamente comprobado puede garantizar que un académico destacado en el campo de su especialización

este igualmente capacitado para el difícil y específico quehacer administrativo, en ocasiones se ha observado la presencia de tensiones y frustraciones debido a que un alto nivel de preparación de estos profesionales los hace observar peyorativamente, la gestión administrativa, se pierde en el laberinto de su quehacer y descuidan el objetivo final de su gestión, también se observa en ocasiones una pérdida de productividad en el desplazamiento.

Administrar consiste en crear y conservar un ambiente adecuado para que grupos de personas, puedan trabajar eficaz y eficientemente en el logro de objetivos comunes.

Por la experiencia administrativa en educación, hemos observado que más de las tres cuartas partes de las decisiones en materia educacional son adoptadas por el aparato oficial de gobierno, las autoridades intermedias de los servicios educacionales asumen una menguada participación, las personas que participan en la toma de decisiones de los entornos a la educación en los centros educativos deben estar capacitados para recoger información y para que esta información recibida, sea adecuada, hace falta comunicación abierta entre los profesores, alumnos, padres de familia y directores, pero esta debe ser sistematizada, en especial cuando se necesita valorar un plan de acción.

Quizás el factor más importante para que sea posible mejorar el resultado es el esfuerzo de las personas implicadas, que, exista la disposición real de parte de estas personas a esforzarse. El educador no es la única persona relacionada con los resultados de su propio trabajo, estos resultados repercuten primordialmente en el alumno, también en los padres de familia, y demás personal. Es importante que para el logro de estos objetivos en educación debe existir un director que vele por la eficacia del centro educativo en su totalidad, pues todo profesor vela por la eficiencia de su actuación.

4.1. Ambiente Psicosocial de la Escuela

Dada la crisis social que afecta al país y por ende, al sistema educativo, es de suponer que esto ha influido en el educador y en el funcionamiento organizativo de la escuela.

Los problemas sociales, políticos, económicos y de avances acelerados de la ciencia y la tecnología y la educación, afectan el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y la salud física y mental de docentes y alumnos.

Renato Mayntz, señala que "toda variación en un componente del sistema integrado de una organización, incide sobre todo los demás" (Mayntz, R. 1977).

Es lógico presumir que todo cambio acelerado y significativo de tipo financiero, político, laboral y social es susceptible de reflejarse en la comunidad educativa, provocando tensiones emocionales que muchas veces llegan a generar violencia intrascolar y social.

La atmósfera psicosocial de la escuela y los factores que hoy influyen en su ambiente es el desafío mayor para el Ministerio de Educación, y del conjunto burocrático será, el de promover un proceso de participación e integración de la comunidad educativa.

4.2. Importancia de la salud.

La Organización Mundial de Salud (O.M.S) define salud como el completo bienestar físico y mental y no sólo la ausencia de las enfermedades.

Actualmente estudios en la materia, han ampliado este concepto ya que limita a un círculo muy reducido, el grupo que es saludable, además que no considera otros aspectos que están incidiendo directamente en la salud de los individuos, es por ello que es necesario ubicar el concepto de salud dentro de un marco general, para poder analizar y estudiar la relación existente entre los factores de riesgo de los estados de salud y enfermedad.

Al respecto Ken dice:

“El enfoque reduccionista de salud y enfermedad debe ser complementado desde una perspectiva más amplia o con un enfoque psicológico del hombre; es decir, que tenga en cuenta que el hombre con su alicuota inicial de genes, atravesaría una vida de complejas transacciones internas y externas que hasta ahora sólo conocemos vagamente.

Es clara la necesidad de un encuadre teórico que considere como agentes nocivos no solamente las físicas, químicas o biológicas, sino que también incluya el ruido, la fatiga de avión, el stress ocupacional, la violencia doméstica, la falta de amor materno y paterno, los conflictos sexuales como factores perniciosos para la salud”. (Dever A. 1991).

Por lo tanto el concepto en el campo de la salud es el encuadre teórico que promete hacer un análisis biopsicosocial del estado de salud o enfermedad.

4.3. Concepto de Salud Mental

La salud mental es el producto de relaciones amistosas, estables y consideradas con otras personas y que también contribuyen a ellas. Para alcanzar el máximo de salud mental, es preciso integrar muchos aspectos de la vida en un sistema de conducta útil y que se refuerce así mismo. Los maestros tienen tendencia a fijar normas ideales para sí mismos y luego se sienten culpables al no ser capaces de alcanzar sus ideales.

Robert Pech y J. Mitchell, en la nueva pedagogía señala, qué es salud mental y las características que debe poseer para tener salud mental, las cuales son:

- Juicio objetivo: Que es la capacidad para observar toda clase de hechos en forma equilibrada.
- Autonomía: Capacidad para manejar los sucesos cotidianos con independencia y autodeterminación.
- Madurez emotiva: Capacidad para reaccionar frente a los hechos de manera emotiva y adecuada.
- Fuerza de autorrealización: Hábito de trabajar tenazmente y de buen agrado con toda dedicación.
- Autovaloración: Actitud positiva de valoración hacia el propio Yo.
- Respeto por los demás: Actitud positiva de aceptación hacia otras personas. Mantener un equilibrio entre diversos objetos". (Pech J, M. James. 1970)

4.4. Salud Mental de los Educadores.

Los educadores tienen tendencia a fijar normas ideales para sí mismos y luego se sienten culpables porque no son capaces de alcanzar esos ideales. La relación más evidente en importancia es la que existe entre el maestro y director, así podemos observar que una relación donde prive la ayuda y respeto y el apoyo por parte de la dirección hacia el maestro, influirá sobre su moral y su salud mental.

La relación que el maestro tiene con sus alumnos, la cohesión alta de ella puede afectar significativamente la satisfacción y la dignidad del maestro.

La relación que existe entre los maestros de escuela, en ocasiones son superficiales, sin llegar a tener una influencia marcada en el estado emocional del maestro, sin embargo la escuela no escapa como institución, a situaciones de conflicto entre los educadores produciendo un factor de tensión anímica y una desmotivación.

El personal educando y el personal docente y los grupos formales de la comunidad; también influyen. La salud del maestro, en el fondo estamos influenciados consciente o inconscientemente por la imagen estereotipada del educar, como un individuo abnegado, sin derecho a ninguna remuneración, pero es importante reconocer que ellos son individuos con necesidades y que sólo de ideales no se vive.

Los educadores no sólo llegan a obtener satisfacción por un trabajo bien hecho, sino también el saber que han contribuido significativamente en la vida de sus alumnos, orientándolos y encaminándolos al logro de una vida plena. De esta manera logra satisfacer sus necesidades de autoestima llega a autocalificarse a

través de sus alumnos y por ende a la realización de sus propias potencialidades mediante el acto de obtener lo mejor de sus educandos.

El docente tiene además, cierto grado de independencia para dirigir sus clases y puede desarrollar su creatividad a través de innovaciones educativas. El educador también tiene bastante seguridad en el empleo, pues goza de estabilidad, si se mantiene trabajando dentro de los valores éticos y morales de la sociedad.

Todos estos aspectos ayudan a la salud de los educadores, la autonomía personal, la realización del Yo, la autoaceptación y el respeto por parte de otros, sin embargo el educador que encuentre las satisfacciones de su vida sólo a través del trabajo, llegará a un punto en que alcanzará la saciedad.

Allí radica la importancia que el educador, desarrolle otro tipo de actividad diferente a las tareas habituales. Pero aquí vemos un problema, en la mayoría de nuestros educadores, ya que para cubrir sus necesidades básicas personales y la de su familia deber laborar en dos o tres escuelas a la vez. En ocasiones la satisfacción abusiva de las necesidades llega a constituir el marco para convertirse en insatisfacciones neuróticas.

Así tenemos el complejo de la clueca, este es el educador que sofoca a sus alumnos con sus cuidados y atenciones, esperando una retribución especial de los mismos. Logrando con esto, que el alumno sienta dependencia total del maestro.

También es satisfacción neurótica, el hábito de mandar, tornándose dominante, sofocante; en cuanto a, la iniciativa y la responsabilidad de sus alumnos.

4.5. Peligros para la Salud Mental en el Trabajo

Hay muchos peligros para la salud mental del educador, en algunos casos se pueden subsanar, si logramos adaptarnos satisfactoriamente, logrando un equilibrio a través de un planteamiento inteligente tanto por parte de los educadores, como de sus directores, ya que en ocasiones un educador dinámico, creador es visto como una amenaza para el directivo, frenando toda estas capacidades. Otro motivo de frustración para el educador es la falta de recursos pedagógicos, llegando a reducir la motivación.

Malas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, llegan a producir fricciones que desmotivan, desalientan y bajan la moral. También la indisciplina en el aula de clases. en algunas ocasiones el educador no cuenta con la

ayuda de un supervisor comprensivo, ni con un director que comprenda y contribuya a corregir los desórdenes de los estudiantes.

La gran mayoría de las personas rehuyen la idea de acudir a un psicólogo o psiquiatra, los educadores no están exentos de esta situación y en muchas ocasiones el reconocer y aceptar que emocionalmente necesitan ayuda con una persona especializada creen que es una mala señal de salud mental, y se avergüenzan de esta situación. Ellos mismos son capaces de reconocer que dentro de sí mismos hay cosas que le perturban su equilibrio emocional y necesitan de una ayuda con especialistas de la salud mental.

4.6. El director de la escuela y su rol en la salud de los docentes.

El director de la escuela debe orientar su administración con una perspectiva humana, considerar las condiciones que pueden estar afectando la salud del docente, como la intensidad de la luz sobre su eficacia en el desempeño laboral, lo mismo que el estado de ánimo. La escuela como una organización social debe atender a través del director la diferencias individuales del grupo, de esta manera estará cumpliendo con su rol como: motivar constantemente a su personal para que varíe la densidad, calidad y dirección de su comportamiento.

Tenemos que considerar que la conducta está motivada por las condiciones que son extrínsecas e intrínsecas al individuo. Ya que todo comportamiento tiene su origen en los esfuerzos que realiza, para satisfacer sus necesidades, reconociendo que el sistema de motivación es muy complejo en los seres humanos.

Los administradores, líderes de las escuelas tienen que hacer frente a los difíciles problemas que acarrea el cambio, en el mundo, sobre todo en el campo de la administración. Donde quiera que estén los problemas, debe hacerse un esfuerzo por reducirlos, razón por lo que el director debe identificar barreras y derribarlas y cambiar comportamientos indeseables por otros que puedan llevar a un desempeño óptimo.

Si el docente no tiene clara su misión, el sentimiento de insatisfacción empeora. El trabajo en equipo es un proceso colectivo. Le da la oportunidad al docente de aportar sus conocimientos personales, sus habilidades, ideales y motivaciones. La forma de interactuar para formar una colectividad puede ser positiva, y además es importante que el personal sienta que trabaja en la mejor escuela del mundo.

4.7. Factores que afectan la salud de los educadores.

Motivaciones para la profesión, se observa que hay determinadas áreas o grados que atraen más al docente, pero que el sistema en algunos casos no considera.

En la profesión existe un rasgo muy definido idealista, que algunos docentes ven la profesión como el medio para dedicarse a servir a la comunidad.

4.7.1. Proceso de formación profesional: la práctica dentro de la profesión y los roles que tendrá que desempeñar el docente, durante su carrera, le van a exigir conocimientos, habilidades específicas relacionadas al proceso educativo. Se internalizan normas, valores, actitudes respecto al propio comportamiento de los alumnos y de la institución educativa, situaciones que pueden llevar a situaciones de tensión sostenida.

4.7.2. La satisfacción que siente el docente en su trabajo: las necesidades que los docentes desean satisfacer a través del trabajo y como son percibidos los educadores en nuestras escuelas, ya que las condiciones existentes no están de acuerdo con sus posibilidades reales, la escasez de insumos del sistema lleva al docente a no poder satisfacer esta necesidades. le causa

insatisfacción que en algunas situaciones dependiendo de la personalidad del maestro puede provocar **episodios depresivos**.

4.7.3. **Factores contextuales:** los acelerados cambios socioculturales. El ser humano no tolera los cambios, cuando estos acontecen, la resistencia produce en los docentes un estado de desequilibrio lo cual impone un período de reajuste, durante este tiempo el individuo es vulnerable a las tensiones. Y. Miltein argumenta que: “cuando nuestro entorno cambia rápidamente, hasta el más saludable le resulta difícil evitar la tensión”.

4.7.4. **Factor del escenario laboral:** se refiere a las condiciones concretas de trabajo del docente en la escuela, o sea, en su escenario laboral.

- Los recursos con que cuenta la escuela, su disponibilidad y organización.
- Las relaciones interpersonales que establecen entre los distintos miembros de la comunidad educativa de la escuela.
- La organización que tiene el docente de su propio trabajo.

Si una escuela no dispone de los recursos no puede satisfacer las necesidades de equipamiento y materiales de los docentes.

El Estado debe conservar la escuela en su infraestructura y mobiliario para que el docente en su actividad educativa se sienta confortable y a tono con la modernización de la educación.

El número de alumnos por clase: Para poder dar un buen seguimiento a los estudiantes, deberán los grupos estar conformados por 25 estudiantes, ya que las aulas no reúnen las condiciones óptimas, sólo así podrá dar la verdadera ayuda individual, atendiendo a las diferencias individuales de cada educando; tenemos la apreciación de una educadora que dice:

"Yo no puedo enseñar español con tantos niños, necesito por lo menos un video y no se puede comprar". "En el pizarrón no se puede escribir y faltan sillas". (Revista del Instituto de Investigación Educativa, 1989).

Las relaciones interpersonales que se establecen entre los distintos miembros de la comunidad educativa, afecta a los docentes, ya que en algunos casos no se conocen, si la escuela es grande y el personal es numeroso se conduce al anonimato, pasividad y falta de interés y de identificación con el ámbito de trabajo.

Las escuelas pequeñas permiten mayor participación del docente con su iniciativa individual. La administración participativa permite y favorece las comunicaciones y relaciones interpersonales con efectos positivos entre los miembros de la organización.

Las relaciones con los padres de los alumnos: Los padres de familia que en algunos casos no atienden a sus hijos, pero que exigen al docente para que asuman el rol que a ellos les compete.

Las relaciones con los estudiantes: Este factor cada día se agudiza, debido a que los padres y sus hijos adoptan modelos que no se pueden aceptar en los planteles educativos, su vestimenta, calzado, peinado, el llamar la atención, crea conflicto y tensiones constantes para el educador.

El docente en algunas ocasiones acumula trabajo, deja para después la corrección de exámenes, no planifica su tiempo, en algunas ocasiones por la duplicidad de funciones.

Mucho de los problemas relativos a las enfermedades propias del trabajo, son distintas y por lo tanto no son producto de accidentes.

Demasiado calor y ruido pone en peligro la salud del trabajador, las aulas escolares mantienen elevada la temperatura, el ruido muy fuerte dado que en algunas ocasiones las escuelas quedan cerca de las vías vehiculares, lo que produce stress (tensión emocional), esto además acelera el ritmo cardíaco.

Algunas enfermedades se dejan notar en el trabajador en años después, razón por la que la administración no lo puede prevenir en el momento preciso, pero si conoce los factores de riesgo puede tratar de disminuir la causa.

El exceso en la bebida y el uso de narcóticos y de otras drogas estimulantes o sedantes, constituyen problemas especialmente difíciles de tratar, inclusive problemas de seguridad. Un educador que se encuentra bajo el efecto de las drogas o del alcohol, puede ser peligroso para la escuela y para sí mismo. A parte de que los problemas de salud, seguridad y legales, es sabido que los fármacos son más susceptibles de producir accidentes, enfermedades y ausentismo. Las personas son más que un simple factor productivo.

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENCUESTA.

Las variables utilizadas en el estudio sobre las condiciones laborales y su impacto en la salud de los educadores de las escuelas básicas del Distrito Especial de San Miguelito, se analizan por separado, en una primera instancia a fin de brindar una idea sobre la frecuencia relativa de las mismas.

Se analizan por medio de gráficas y cuadros colocando en cada columna variables, frecuencia y porcentaje de las mismas.

Debajo de cada gráfica o cuadro se hace un análisis de los datos significativos relacionados con su incidencia en cuanto a las condiciones laborales y su influencia sobre la salud de los educadores.

La encuesta mide condiciones laborales como: ventilación, iluminación, sanitarios, materiales, biblioteca, sala de descanso, relaciones interpersonales, etc.

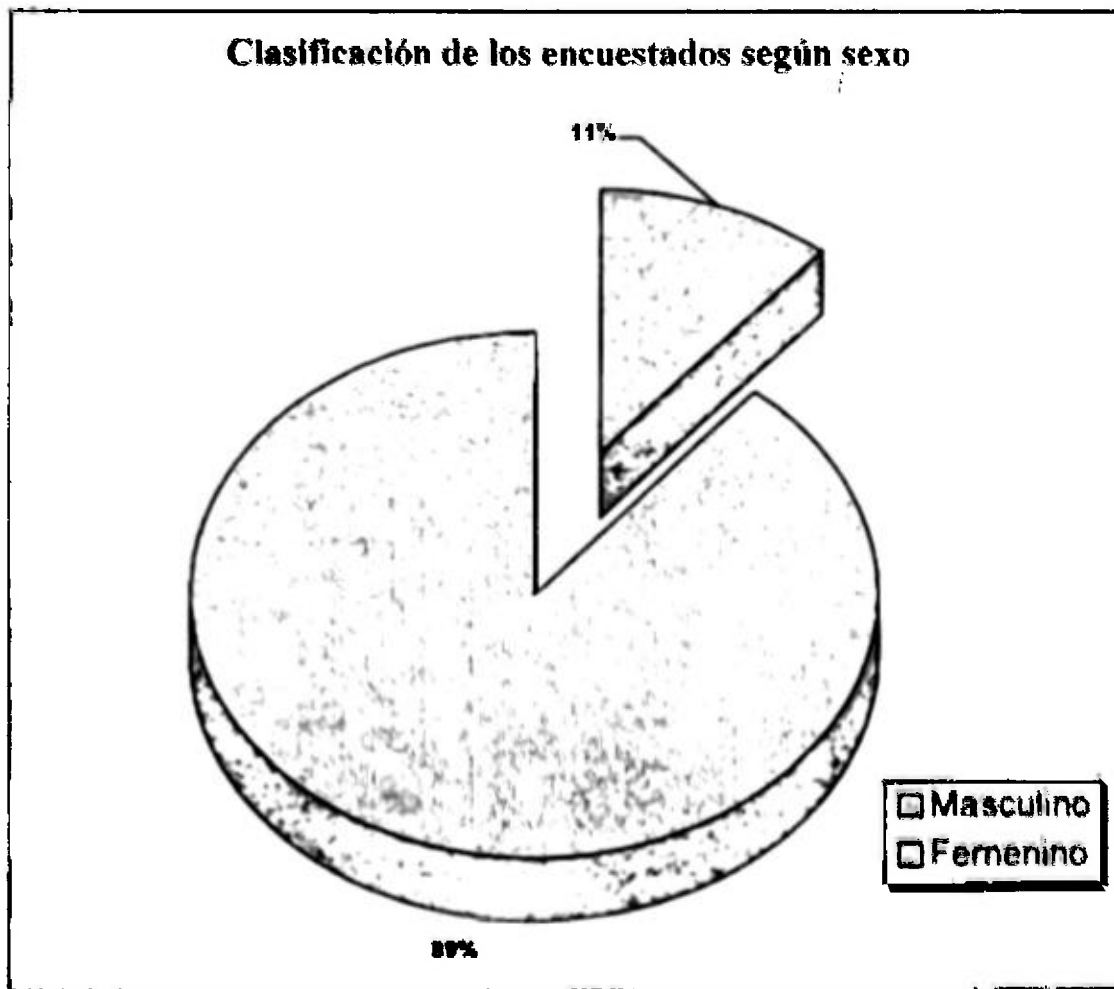
Para aplicar los instrumentos que sustentarian nuestra hipótesis, nos dirigimos a las escuelas seleccionadas, nos entrevistamos con cada director de cada uno de los planteles, los cuales en todo momento se mostraban dispuestos a colaborar con nuestra investigación, en ellos coincidió un momento de reunión por lo cual se les daban las instrucciones de cada uno de los cuestionarios haciendo

énfasis que era anónimo, posteriormente se les entregó a cada uno de los docentes, en su salón de clases, ya que no fue posible reunir a todos en una hora, por el poco espacio de tiempo disponible en la agenda de cada escuela.

Por consultas previas con los especialistas de salud ocupacional, quienes han aplicado el Índice Médico de Cornell, ellos precisaron que no se necesitaba de un ambiente especial para su aplicación, sólo que cada entrevistado tenga la oportunidad de responder individualmente al mismo.

Después de entregado los instrumentos, se procedió a esperar que cada entrevistado lo llenara cerca de ellos, pero sin restarle la privacidad correspondiente.

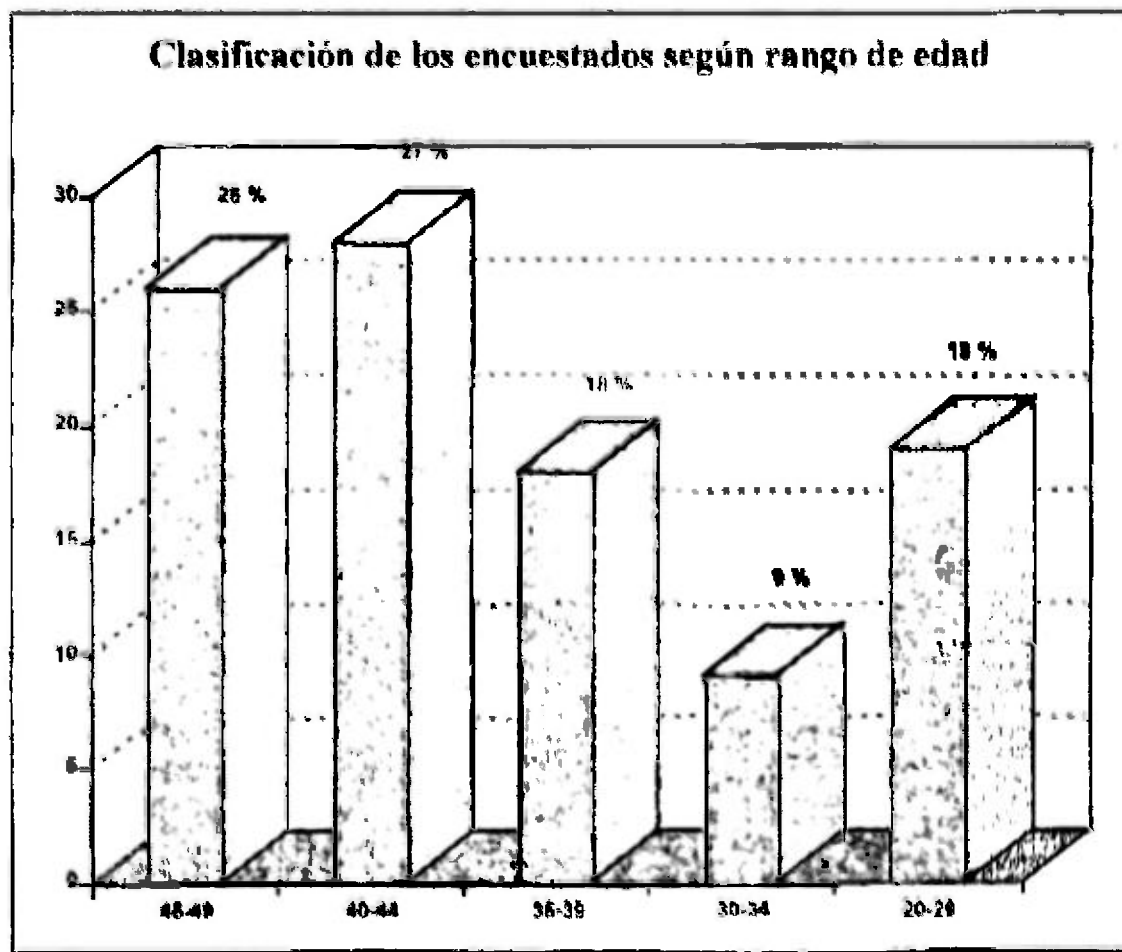
Gráfica No. 1



En la clasificación según el sexo, el 89% de los encuestados era femenino y el 11% masculino.

Cabe destacar que el magisterio se ha caracterizado porque sus miembros sean más mujeres que hombres, ya que es una profesión bastante maternal.

Gráfica No. 2

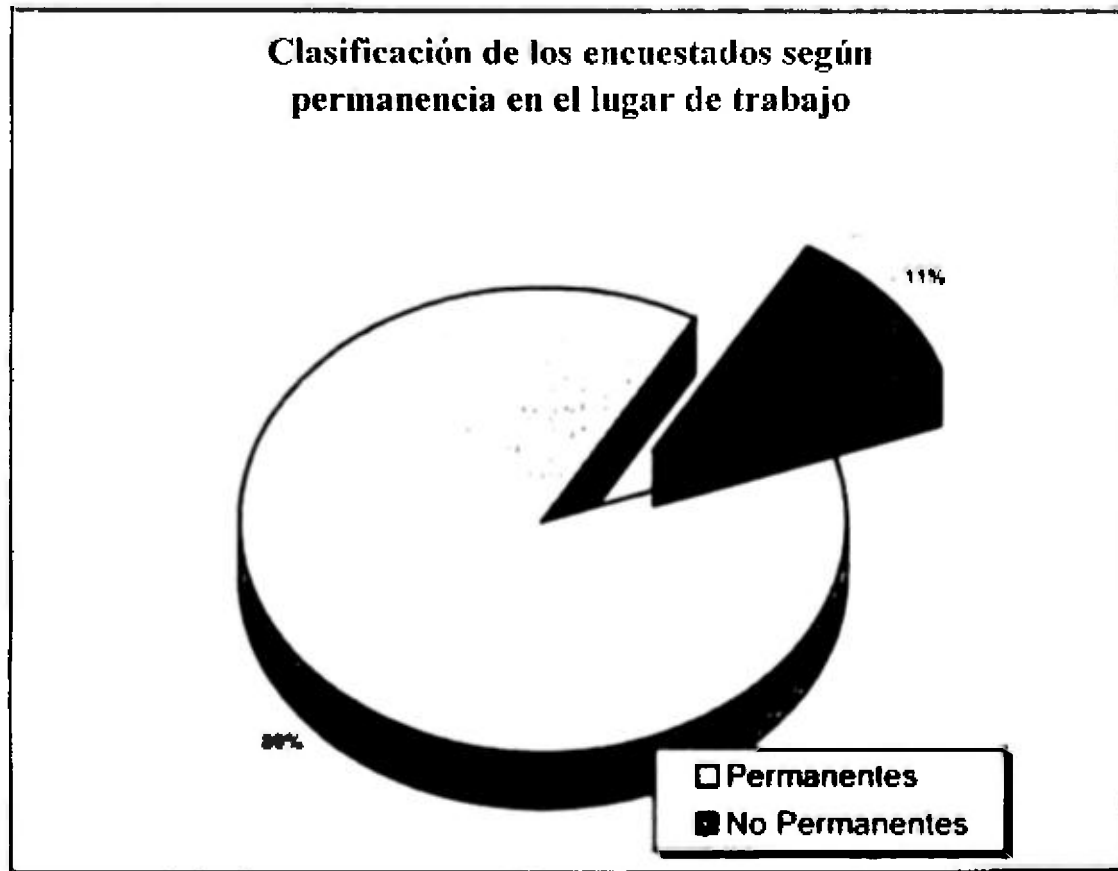


En la clasificación según la edad de los encuestados, el 27% se encuentra en el rango de los 40-44 años, en segundo lugar encontramos el rango de 45-49 años con un 26%; en tercer lugar el rango de 20-29 años (19%); en el cuarto lugar

observamos el rango de 35-39 (18%); y en el quinto lugar el rango de 30-34 con un 9%.

Hay un porcentaje alto entre los encuestados relacionado a la edad madura, lo cual es importante y positivo para la educación de los niños. La edad madura es rica en experiencias y en valores humanos. Contribuye a formar el modelo.

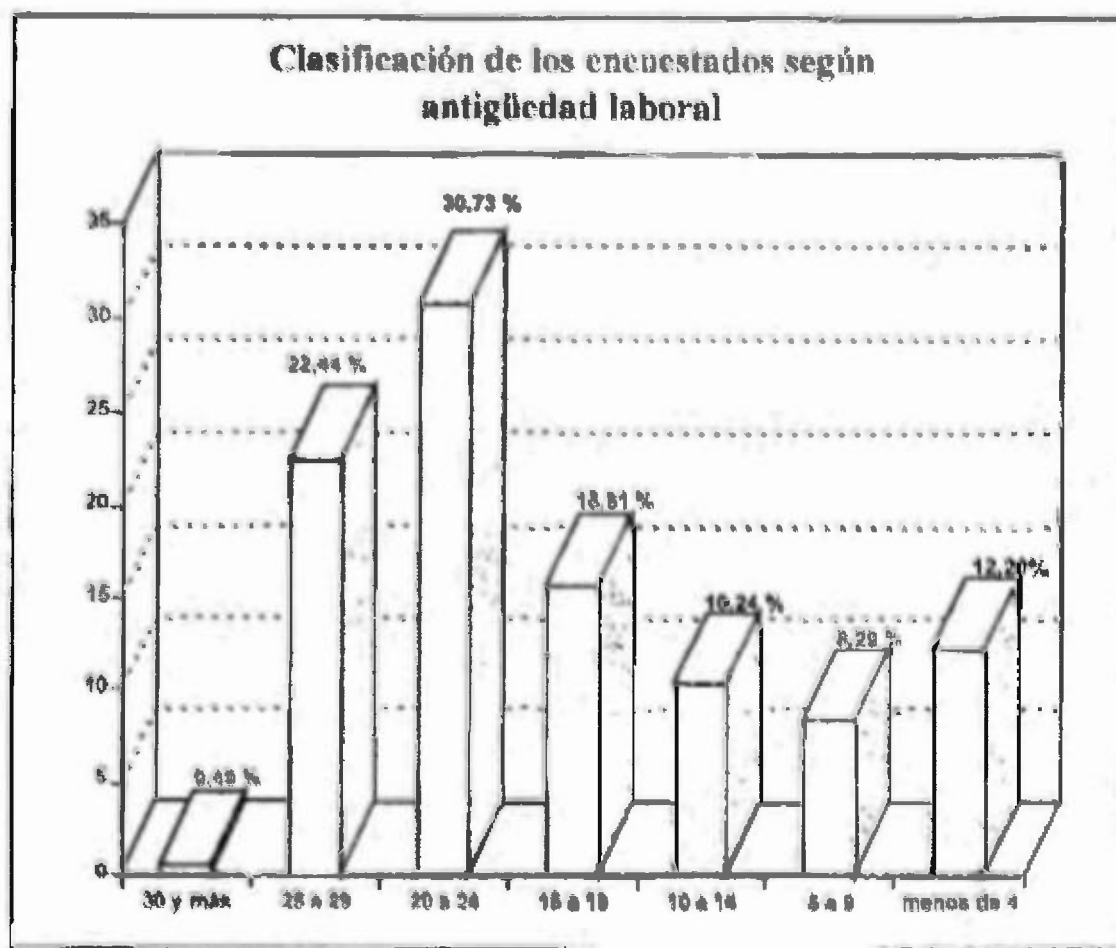
Gráfica No. 3



En la clasificación según la permanencia en el puesto de trabajo encontramos que el 89% de los encuestados era permanente mientras que el 11% no lo era.

El porcentaje elevado de educadores permanentes se traduce en una estabilidad económica y de seguridad en el campo laboral.

Gráfica No. 4

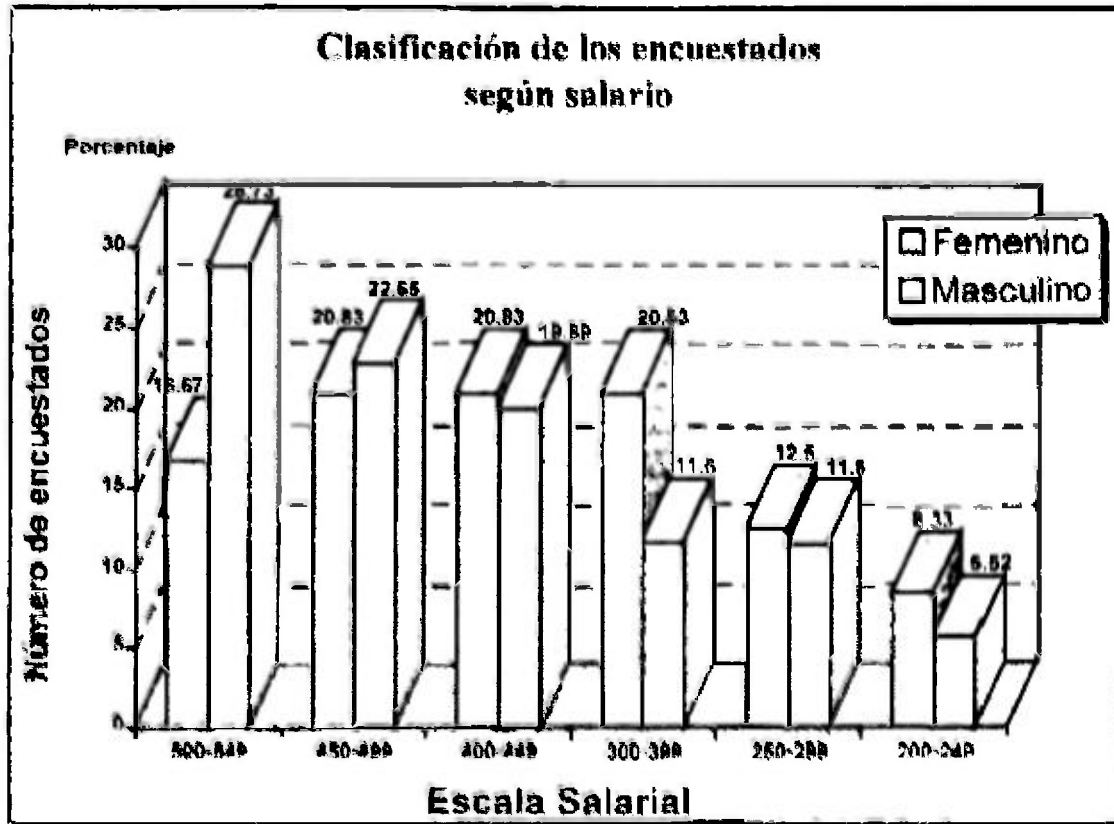


En la clasificación según la antigüedad en el trabajo, el mayor porcentaje correspondió al rango de 20 a 24 años con un 30.73%, seguido del rango 25 a 29 años; en tercer lugar observamos el rango de edad comprendido entre 15 y 19 años, seguido del rango de menos de 4 años y 5 a 9 años; en última instancia observamos que el 0.49% correspondió al rango de 30 y más años de servicio.

Una gran mayoría de educadores tienen bastantes años de antigüedad, condición ésta que contribuye a la vasta experiencia en el campo del trabajo.

Estos educadores de vasta experiencia están próximos a jubilarse o pensionarse y muchos de ellos pueden tener afectada su salud.

Gráfica No. 5

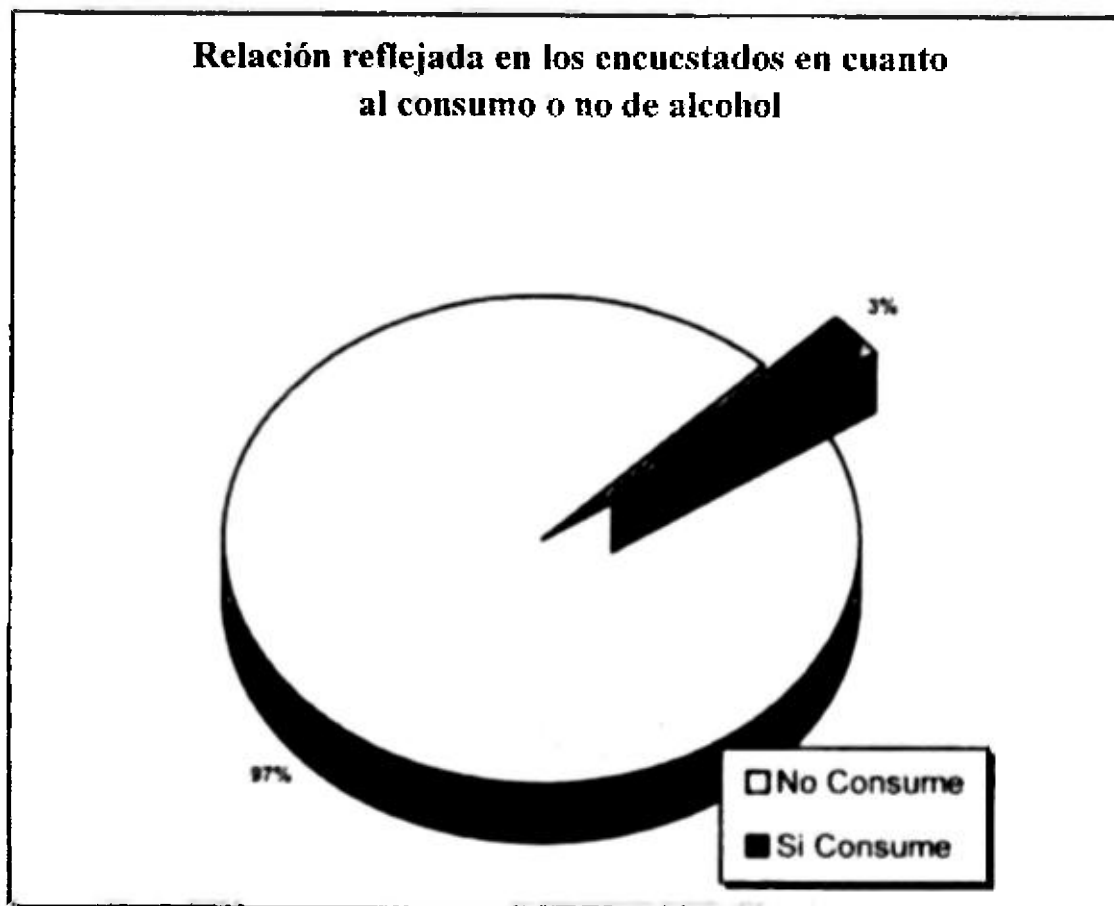


En la clasificación según la escala salarial, el 28.73% de los encuestados varones se ubica en el rango de 500 a 549 balboas, mientras que el 16.67% de las mujeres se ubica en este rango; en el rango de 200 a 249 observamos el menor porcentaje tanto en los hombres como en las mujeres siendo el 8,33% para las mujeres y el 5.52% para los varones. Notamos en esta gráfica un porcentaje

elevado en el salario mensual de los educadores, que incrementa seguridad económica y social en el trabajo y en su hogar.

Por el contrario el porcentaje que gana de 200 a 249 dólares es significativo ya que ese sueldo es muy bajo para hacer frente a los gastos de la canasta básica.

Gráfica No. 6



En esta gráfica observamos la relación existente entre los docentes que ingieren alcohol regularmente y los que no lo ingieren; podemos ver que el 97% de éstos no ingiere bebidas alcohólicas mientras que el 3% señala que sí las ingiere. Si bien es cierto que un 97% no ingiere bebidas alcohólicas, lo cual es muy positivo, también es preocupante que un 3% sí las ingiera, ya que están relacionándose con menores de edad.

2. CONDICIONES LABORALES DE LOS EDUCADORES.

- a) Incentivos recibidos por el jefe con relación a becas, seminarios, estímulos verbales, permisos, etc.
- b) Relación del docente con la dirección cuyas variables fueron: buena, regular, mala, no contestó.
- c) Comunicación con los padres de familia variables que intervinieron: buena, regular, mala, no contestó.
- d) Relación con los demás docentes: buena, regular, mala, no contestó.
- e) Condiciones de las instalaciones de servicios para educadores, fuente de agua, sanitarios, vestidores, comedor, áreas de descanso, enfermería, biblioteca.
- f) Condiciones ambientales cuyas variables intervienen: temperatura, calor, frío, cambios bruscos, humedad excesiva, ventilación deficiente o excesiva, iluminación deficiente, ruidos, vibraciones.

- g) Seguridad de construcción: pisos, paredes, techos, instalaciones eléctricas, instalaciones de plomería.
- h) Condiciones de mobiliario: escritorios, sillas, tableros, murales, bancas.
- i) Relaciones interpersonales: directivos y coordinador, director, padre, docente y alumnos.

Durante la aplicación de los instrumentos pudimos observar que en algunas escuelas:

- Los docentes no se les daba la información de seminarios razón por lo que no recibía esos estímulos.
- La relación con la dirección y el docente en algunos casos no respondían dado que estas relaciones no son totalmente buenas lo mismo que la relación con sus compañeros.
- En las condiciones de las instalaciones en algunas escuelas el mobiliario está deteriorado, no cuenta con fuentes de agua fría, los servicios sanitarios, comedor para los niños no reúne las condiciones adecuadas, la enfermería

carece de los instrumentos necesarios para primeros auxilios, son biblioteca reducidas y faltan libros

- Condiciones ambientales. Los salones no cuentan con abanico y en algunos casos carecen de cielorazo, lo mismo que ventanas con buena ventilación; las escuelas que están cerca de la vía peatonal las vibraciones son excesivas.
- Las escuelas no cuentan con personas de seguridad para la vigilancia de los niños y docentes dentro y fuera de ellas.
- Según la prueba del estrés esta condición tanto ambiental de construcción, de relaciones personales están afectando a la parte emocional de los educadores, pero nosotros consideramos que si no se toman medidas pertinentes para solucionar las condiciones laborales del docente pueden repercutir en su salud física y mental.

Cuadro N°1.

Incentivos recibidos por el jefe o el Ministerio de Educación	Total	
	F	%
Becas	2	0,99
Seminarios	22	10,89
Estímulos Verbales	37	18,32
Permisos	15	7,43
Otros	126	62,38
Total	202	100,00

En el cuadro N°1 podemos observar que de 202 encuestados en referencia a los incentivos recibidos del jefe o del Ministerio de Educación, vemos que el 18.32% se refiere a estímulos verbales, el 10.89% recibe seminarios; hay un 7.43% que señala que recibe permisos y un 0.99% se refiere a becas.

Este cuadro nos demuestra que un porcentaje alto está recibiendo incentivos y estímulos de parte del Jefe o del Ministerio de Educación.

Cuadro N°2.

Relación con la Dirección	Total	
	f	%
Buena	133	65,84
Regular	36	17,82
Mala	1	0,50
No contestó	32	15,84
Total	202	100,00

En cuanto a la relación con la dirección, el 65.84% señala que es buena la relación con la dirección, el 17.82% dice que es regular; el 0.50% nos dice que es mala. Es importante señalar que hubo un 15.84% de abstenciones.

A pesar de que un elevado porcentaje nos dice que son buenas las relaciones con la dirección, también es significativo que el 15.84% no contestaron la pregunta. El 17.82% nos indica que sus relaciones con la dirección fueron regular y agregando el % que no contestó nos puede indicar un margen significativo de respuestas poco favorables a la relación con la dirección; o un grado de indiferencia a esta relación.

Cuadro N°3.

Comunicación con los padres de familia	Total	
	f	%
Buena	151	74,75
Regular	35	17,33
Mala	0	0,00
No contestó	16	7,92
Total	202	100,00

En el cuadro N°3 podemos observar que las personas encuestadas que respondieron a la pregunta relacionada con, la comunicación con los padres de familia; el 74.75% contestó que es buena; 17.33% señaló que es regular, mientras que un 7.92% se abstuvo de contestar.

La comunicación con los padres de familia son bastantes buenas, pero hay un significativo 17.33% que la tiene regular y eso es preocupante, ya que la participación de la comunidad educativa en el proceso es importante.

Cuadro N°4.

Relación con los demás educadores	Total	
	f	%
Buena	165	81,68
Regular	27	13,37
Mala	0	0,00
No contestó	10	4,95
Total	202	100,00

El cuadro N°4 nos muestra la pregunta que se refiere a la relación con los demás docentes. El 81,68% contestó que es buena; el 13,37% señaló que es regular, mientras que un 4,95% no contestó.

En este estudio exploratorio descriptivo parece como si el mismo grupo que contesta bueno y regular en relación con la relación entre ellos, los padres, directores se aproxima bastante a los porcentajes contestados al cuadro anterior.

Cuadro N°5.

Condiciones de las instalaciones de servicios para educadores										
Variables	Buena		Regular		Mala		No Contestó		Total	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Fuente de agua	40	19,8	69	34,2	37	18,3	56	27,7	202	100
Sanitarios	64	31,7	89	44,1	21	10,4	28	13,9	202	100
Vestidores	17	8,4	36	17,8	20	9,9	129	63,9	202	100
Comedor	90	44,6	63	31,2	18	8,9	31	15,3	202	100
Áreas de descanso	29	14,4	44	21,8	31	15,3	98	48,5	202	100
Enfermería	38	18,8	35	17,3	28	13,9	101	50,0	202	100
Biblioteca	49	24,3	63	31,2	23	11,4	67	33,2	202	100

El cuadro N°5 refleja las respuestas a la pregunta sobre las condiciones de las instalaciones de servicios para educadores. En primera instancia se señala la fuente de agua. El 34.2% dice que es regular, el 19.8% que es buena, el 18,3% señala que es mala y un 27.7% no contestó. Estos porcentajes nos indican que una gran mayoría de las escuelas carecen de una fuente de agua apropiada.

En segundo lugar se señala los sanitarios. El 44.1% dice que es regular, el 10.4% que es mala, y un 13.9% no contestó. Es significativo que casi la mitad dijera que los sanitarios son regulares y que un 13.9% no contestara, puede significar que dichos sanitarios no están en las mejores condiciones.

En tercer lugar se señala el comedor. El 44.6% dice que es buena, el 31.2% que es regular, el 8,9% señala que es mala y un 15.3% no contestó. Aquí puede decirse que casi la mitad están satisfechos con el comedor de la escuela.

En el cuarto lugar se señala áreas de descanso. El 21.8% dice que es regular, el 14.4% que es buena, el 15,3% señala que es mala y un 48.5.7% no contestó. Es significativo que una cantidad apreciable no cuente con una área de descanso apropiada.

El quinto lugar se refiere a la enfermería,. El 18.8% dice que es buena, el 17.3% que es regular, el 13,9% señala que es mala y un 50% no contestó. Las cifras sugieren que las escuelas no cuentan con servicios adecuados de enfermería.

En sexto lugar, se señala la biblioteca. El 24.3% dice que es buena, el 31.2% que es regular, el 11,4% señala que es mala y un 33.2% no contestó. Es significativo que las tres cuartas partes de los encuestados no encuentren buenas las instalaciones de bibliotecas.

Cuadro N°6.

Condiciones Ambientales										
Variables	Buena		Regular		Mala		No Contestó		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Temperatura										
Calor	22	10,9	84	41,6	47	23,3	49	24,3	202	100
Frío	20	9,9	34	16,8	10	5,0	138	68,3	202	100
Cambios bruscos	21	10,4	38	18,8	12	5,9	131	64,9	202	100
Humedad										
Excesiva	23	11,4	31	15,3	15	7,4	133	65,8	202	100
Humedad poca	44	21,8	53	26,2	12	5,9	93	46,0	202	100
Ventilación/defic.										
Ventilación/defic.	31	15,3	47	23,3	19	9,4	105	52,0	202	100
Excesiva	32	15,8	26	12,9	9	4,5	135	66,8	202	100
Iluminación										
Deficiente	26	12,9	36	17,8	25	12,4	115	56,9	202	100
Excesiva	28	13,9	25	12,4	11	5,4	138	68,3	202	100
Ruido										
Vibraciones	15	7,4	36	17,8	17	8,4	134	66,3	202	100
Ruidos	15	7,4	45	22,3	20	9,9	122	60,4	202	100

El cuadro N°6 se refiere a las condiciones ambientales. En primera instancia se señala la temperatura con sus variantes: calor frío y cambios bruscos. La humedad si es excesiva o es poca. La ventilación si es deficiente, o si es excesiva. La iluminación deficiente o excesiva. Y por último los ruidos.

Las respuestas de este cuadro son significativas ya que más del 60% no contestó ls preguntas, otro porcentaje las coloca como regular y muy pocas en buenas. Nos demuestra que las condiciones ambientales no son favorables para la salud de los educadores.

Cuadro N°7.

Seguridad de Construcción										
Variables	Buena		Regular		Mala		No Contestó		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pisos	70	34,7	65	32,2	11	5,4	56	27,7	202	100
Paredes	75	37,1	58	28,7	9	4,5	60	29,7	202	100
Techo	82	40,6	48	23,8	8	4,0	64	31,7	202	100
Instalac. Eléctrica	63	31,2	61	30,2	17	8,4	61	30,2	202	100
Inst. de Plomería	55	27,2	62	30,7	12	5,9	73	36,1	202	100

El cuadro N°7 refleja las respuestas a la pregunta sobre la seguridad de construcción en cuanto a: pisos, paredes, techos, instalaciones eléctricas e instalaciones de plomería .

En cuanto a los pisos, el 34.7% señala que es buena y un 32.2% que es regular. Las paredes el 37.1% señala que es bueno mientras que un 28.7% dice que es regular. En cuanto al techo el 40.6% dice que es bueno. En relación a las instalaciones eléctricas, el 31.2 señala que es bueno, mientras que el 30.2% señala

que es regular. En relación a las instalaciones de plomería el 30.7% señaló que son regulares, mientras que el 27.2% dice que son buenas.

En este cuadro podemos observar que la seguridad de construcción es regular, ya que la proporción entre regular y buena son comparables, también es significativo, la cantidad de educadores que no contestaron, lo que nos hace plantearnos varias interrogantes como: ¿las condiciones de la escuela son tan malas, que prefiero no responder? ¿O al contrario? ¿O temor de responder? ¿O me es indiferente, prefiero no ver lo que me rodea?.

Cuadro N°8.

Condiciones del Mobiliario

Variables	Buena		Regular		Mala		No Contestó		Total	
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Escritorio	64	31,7	82	40,6	19	9,4	37	18,3	202	100
Sillas	56	27,7	94	46,5	18	8,9	34	16,8	202	100
Tableros	73	36,1	78	38,6	17	8,4	34	16,8	202	100
Murales	59	29,2	78	38,6	27	13,4	38	18,8	202	100
Bancas	48	23,8	93	46,0	20	9,9	41	20,3	202	100

En el cuadro N°8 observamos las respuestas con respecto a las condiciones del mobiliario. el 31.7% señala que la condición de los escritorios es buena, mientras que el 40.6% dice que es regular. En cuanto a las sillas, el 46.5% señala que es regular, mientras que el 27.7% dice que es buena.

En relación a los tableros, el 38.6% de los encuestados contestó que era regular, mientras que el 36.1% y en los murales el 29.2% respondió que era buena. En lo referente a las bancas, el 46% señaló que están regulares y el 23.8% que están buenas.

Se puede señalar que las condiciones del mobiliario es regular. Alrededor de un 25% en total puede indicar que está en buenas condiciones. Siempre aparecen cifras significativas que no contestan.

Cuadro N°9.

Relaciones Interpersonales										
Variables	Buena		Regular		Mala		No Contestó		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Directivos y coordinador	124	61,4	65	32,2	0	0,0	13	6,4	202	100
Director, padre y docente	100	49,5	70	34,7	0	0,0	32	15,8	202	100
Padres y Directores	91	45,0	79	39,1	5	2,5	27	13,4	202	100
Docentes y alumnos	130	64,4	45	22,3	0	0,0	27	13,4	202	100

En lo que se refiere a la relación del personal, el 61.4% contestó que con los directivos y coordinador es buena mientras que el 32.2% señaló que era regular. En cuanto a la relación que se da entre el director, los padres y el docente, el 49.5% dice que es buena, mientras que el 34.7% señala que es regular.

En cuanto a la relación que hay entre padres y directores, el 45% señala que es buena, mientras que el 39.1% dice que es regular.

Parece bastante buena la relación docente-alumno pero es preocupante que casi la cuarta parte manifiesta que es regular. Sigue persistiendo un porcentaje significativo que no contesta las preguntas.

3. CALIFICACIÓN DEL ÍNDICE MÉDICO CORNELL

Indicadores	Área	Número de Preguntas	Rango de Preguntas
Neutro.		1	1
Desadaptación del medio por sentimientos de inseguridad.	I	18	2 - 19
Depresión.	II	7	20 - 26
Ansiedad.	III	7	27 - 33
Psicofisiológicos Neurocirculatorios.	IV	5	34 - 38
Reacciones patológicas de temor.	V	8	39 - 46
Psicofisiológicos diversos.	VI	15	47 - 61
Hipocondría-Astenia.	VII	7	62 - 68
Psicofisiológicos gastrointestinales.	VIII	11	69 - 79
Sensibilidad y desconfianza excesivas.	IX	6	80 - 85
Manifestaciones sociopáticas.	X	16	86 - 101

Ahora bien, por área y en forma global, menos del 14% de respuestas afirmativas equivale a que no existe sintomatología asociada al estrés.

Del 14% al 50% existe sintomatología asociada al estrés.

Las preguntas consideradas como de alerta son los números 32, 33, 55, 56, 57, 78, 88, 90, 91, 93, 95.

4. RESPUESTAS DEL ÍNDICE MÉDICO CORNELL

Áreas	Número de Respuesta	Rango de Respuesta	Porcentaje de respuestas	% no existe sintomatología
	1	1		
I	18	2 - 19	91.09	No existe
II	7	20 - 26	89.82	No existe
III	7	27 - 33	90.0990	No existe
IV	5	34 - 38	90.50	No existe
V	8	39 - 46	89.6658	No existe
VI	15	47 - 61	87.8218	No existe
VII	7	62 - 68	89.8161	No existe
VIII	11	69 - 79	87.8038	No existe
IX	6	80 - 85	88.8614	No existe
X	16	86 - 101	87.5619	No existe

En este instrumento por área y en forma global, menos del 14% de respuestas afirmativas equivalen a que no existe patología asociada al estrés; y de 14% al 50% nos indica que existe patología psiquiátricamente tratable.

Significa que el grupo de docentes evaluado con esta prueba no tiene ninguna sintomatología asociada al estrés.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Cuando hablamos de motivación y de las necesidades que el individuo necesita satisfacer, como la del reconocimiento, vemos que esta necesidad no se satisface en el ámbito del sector educativo tanto como debería ser, pues si queremos tener educadores motivados, que puedan crear este sentimiento en sus educandos, es muy poco lo que ellos reciben, para mantener vivo este sentimiento.

Si sabemos que las relaciones, entendiéndose relaciones humanas como la interacción entre gerentes y empleados, en este caso la dirección con los educadores, es buena, lo que permite que a nivel de la escuela pueda desarrollarse un trabajo en armonía.

El resultado del proceso enseñanza-aprendizaje es el de la labor compartida entre padres de familia y educadores. este aspecto también es positivo según la investigación realizada.

En cuanto a las condiciones de las instalaciones, para personal docente y educando, donde se aplicó el instrumento, sólo contaban con sanitarios y comedor, en muchas de ellas, estas áreas de servicio se encontraban en regulares o malas condiciones. Muchas escuelas no cuentan con fuentes de agua, no hay vestidores,

para los profesores de educación física ni para los estudiantes, no hay áreas de descanso, ni lugar para la enfermería.

La biblioteca, lugar que debiera ocupar un lugar de importancia o de honor, en algunas escuelas, es un remedo de biblioteca, con escasos libros ya deteriorados por el paso inexorable de los años y de las generaciones estudiantiles que los usan, sin ser renovados ni actualizados por no contarse con presupuesto.

Las aulas no cuentan con aire acondicionado y si lo había, era sólo en el área de las computadoras y en muy contados casos en la dirección del plantel. El calor en algunas aulas era sofocante, pues no contaban ni siquiera con cielorraso, sólo el zinc descubierto, por lo que en los días de sol, el calor es insoportable y en los días lluviosos, se debe competir con el ruido de la lluvia. En cuanto a los baños, la plomería está en pésimas condiciones, en algunos ni con agua cuentan, lo que hace difícil acercarse por el olor nauseabundo que despiden. De las instalaciones eléctricas muchas no funcionan y están dispuestas de manera caprichosa. Tanto las sillas como escritorios, eran inapropiados, es decir, fueron ubicados sin contar los más mínimos requerimientos ergonómicos. Más o menos un 30% del trabajo del docente se desarrolla con un mobiliario que no reúne las condiciones.

Muchas de las escuelas están construidas en las rutas de mayor circulación vehicular y tanto el ruido como las vibraciones, presentan una condición molesta que interfiere con el trabajo y puede causar sordera, por lo tanto afecta la calidad del trabajo. Esta deficiente condición física de las áreas de trabajo pueden ser causa de fatiga, entendida ésta como una disminución en la habilidad de trabajar, lo que el individuo llega a percibir como tensión.

En este instrumento por área y en forma global, menos del 14% de respuestas afirmativas equivalen a que no existe patología asociada al estrés y de 14 a 50% de respuestas positivas nos indica que sí existe patología asociada al estrés y más del 50% nos indica que existe sintomatología psiquiátricamente tratable. Según los resultados del instrumento de Cornell, no hay problemas de estrés en la encuesta aplicada a 164 docentes de las escuelas básicas del distrito de San Miguelito, según la clasificación del instrumento.

Los estudios relacionados por la psicología laboral, consideran que el estrés socialmente inducido es un factor precipitante en todas las enfermedades y no sólo en las psicósomáticas. Así, las características ambientales de los planteles educativos; como las situaciones físicas de ruido e incomodidades laborales, la infraestructura en la relación entre puestos de trabajo y funciones a cumplir, las

relaciones interpersonales y la falta de motivación son condiciones, todas ellas, generadoras de estrés.

Debe existir una verdadera actitud positiva por parte de las autoridades educativas para que nuestras escuelas respondan a nuestro medio económico y social.

La motivación debe constituirse en uno de los objetivos a cumplir por los administradores de los planes educativos.

El sistema educativo como parte de los procesos de desarrollo debe también superar las limitaciones que se dan en cuanto a las responsabilidades que le competen en el contexto socioeconómico del país. Los nuevos retos que implican los procesos de globalización a nivel mundial, traen consigo apremios y desafíos.

Los recursos humanos facilitan la prevención de la salud de los educadores, ya que son importantes en las relaciones de los actores en el contexto escuela comunidad.

La integración de todos los que componen la comunidad educativa es esencial para una buena participación activa en la comunidad educativa y en proceso de enseñanza-aprendizaje.

Un programa de salud preventivo minimiza los riesgos de una enfermedad prolongada y existen las estructuras que pudieran realizar un programa de esta índole, como es el Programa de Salud Ocupacional de la Caja de Seguro Social en coordinación con los Ministerios de Educación y de Salud.

El bajo estatus económico y social del educador con políticas ajenas de sensibilidad social por parte de los gobiernos de turno, discriminan al educador dentro del conjunto de las profesiones y no le permiten ejercer en plenitud su profesión, ni vivir con decoro y dignidad suficientes.

Esta situación repercute en el docente, llevándolo a la búsqueda de actividades remuneradas complementarias o multiempleos, que en muchas ocasiones exceden las posibilidades de un trabajo eficiente, siendo esto motivo en muchas ocasiones de mecanismos generadores de tensión y de aumento de enfermedades psicosomáticas.

Otro mecanismo generador de estrés o tensión en los educadores, es su agobio en trámites burocráticos que lo presionan y hostigan de mil maneras, con papeles inútiles, trámites increíbles, dilaciones, informes, programas y tareas que deben ser incluidas en el hogar, quitándole aún el poco tiempo que pueden compartir con la familia.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

Debe incorporarse a los beneficios del docente los programas de salud ocupacional para lograr un enfoque preventivo de las enfermedades de salud. Esta prevención de salud va a repercutir en la productividad de su trabajo en el aula y fuera de ella.

Capacitar a los directores de los planteles educativos en el área de Administración Educativa a fin de lograr una gestión eficaz y eficiente en el trabajo cotidiano de la labor docente y en las buenas relaciones con los demás trabajadores de la educación.

Proporcionar a los planteles educativos las condiciones tanto en el aspecto de la planta física, como de equipos e insumos con el fin de desarrollar un proceso educativo acorde con la modernización que exigen los planes de la globalización.

La modernización dentro del proceso de enseñanza para el siglo XXI traerá cambios de profundas consecuencias para el aprendizaje, razón por la que se deben comenzar a resolver los problemas de nuestros planteles educativos.

Los educadores con trastornos en su conducta deben ser remitidos a especialistas por la administración de la escuela, para un tratamiento, tanto preventivo como curativo, toda vez que exista un asidero legal por parte de la dirección de recursos humanos del Ministerio de Educación.

Las autoridades de educación deben impulsar políticas de gestión administrativa que promuevan más investigación en materias y problemática de desempeño docente, su formación y capacitación. Muchas políticas de gestión administrativa se están ejecutando e implementando con las nuevas leyes de educación y con los planes y programas que modernizan la educación.

Es necesario también que las autoridades educativas pongan en práctica un sistema de incentivos destinado a los educadores futuros con mayor capacidad académica y vocacional, para que mejoren su preparación académica a una escala superior y para que puedan tener oportunidades de escalar nuevas y mejores puestos y salarios.

Que el perfeccionamiento docente sea un derecho y un deber, pero que las autoridades de educación crean las condiciones necesarias con el fin de que cada educador pueda ejercer este derecho, en todos los niveles jerárquicos, otorgándoles

la oportunidad de becas o cursos en Panamá y el exterior de acuerdo a su desempeño docente, como mecanismos motivadores y estimuladores que contribuyan a un cambio de actitud positiva en su personalidad.

Disminuir la burocracia, agilizando los trámites de nombramiento u otras, estos deben ser guiados para que los docentes puedan sentirse motivados al trabajo y estimulados en sus reconocimientos académicos y profesionales.

Que el Ministerio de Educación, a través de su oficina de recursos humanos, realice un registro más exhaustivo de las incapacidades de los docentes, por diagnóstico médico, ya que actualmente la Caja de Seguro Social carece de esta información, además que se estudien los casos de pacientes que llegan a las clínicas y hospitales con el fin de crear un programa de tipo preventivo y curativo.

Que las autoridades educativas realicen actividades de evaluación del proceso o monitoreo de los planteles educativos, permaneciendo parte del día, en las aulas, para que realmente puedan percibir las condiciones laborales deficientes, como el calor, el ruido; aulas sin cielo raso, falta de mobiliario, de ventilación y que mejoren las condiciones de trabajo. En un país eminentemente tropical, con temperaturas arriba de 30°C, donde educadores y educandos deben sufrir los

rigores del tiempo y de altas temperaturas, el índice de enfermedades respiratorias se eleva trayendo como consecuencia el ausentismo, las tardanzas, los permisos y los certificados por enfermedad.

Estamos seguros de que con la ley de modernización de la educación se dará respuesta a todos los problemas planteados en esta investigación, pues todos estamos empeñados en contribuir a una educación que propenda al bienestar y a la salud de todos

Es importante también señalar que los edificios escolares deberían tener la seguridad apropiada ya que constantemente son violadas sus instalaciones de manera que el docente no puede trabajar en su salón con un ambiente agradable.

Los miembros de la comunidad deben cooperar en el cuidado, ornato y aseo de las escuelas de sus hijos, pues muchos de ellas son violentadas y saqueadas por personas inescrupulosas, en ocasiones de la misma comunidad.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Arias Galicia, Fernando. **Introducción a la Metodología de la Investigación en Ciencias de la Administración y del Comportamiento**. 5a edición, Editorial Trillas, México, 1991.

Ardila, Rubén. **Psicología del Trabajo**. 2a edición, Editorial Universitaria, Chile, 1987.

Breuse E. **Identificación de las Fuentes de Tensión en el Trabajo Profesional del Enseñante**: En Esteve J. Profesores en Conflicto, Madrid, España, Marcia 1984.

Bowtlett Alton, Hayser Thomas. **Cambio de la Conducta Organizacional**. Editorial Trillas, México, 1980.

Chiavenato, Idalberto. **Administración de Recursos Humanos**. 2a edición, Editorial Atlas, S.A., Bogotá, 1993.

Cherman C. West. **El Enfoque de Sistema**. 15a edición, Editorial Diana, México, 1990.

Desler Gary: **Administración de Personal**. 4ta edición, México D.F., 1991.

Dever, Alan. **Epidemiología de Servicios de Salud**. OPS, 1991.

Gaurau Rene. **Análisis Institucional**. 2da edición, Editorial Buenos Aires, 1970.

Hall, Richard. **Organizaciones Estructura y Proceso**. 3a edición, Editorial
Printece Hall, S.A. 1993.

Huse Edgard, Bowdich. **El Comportamiento Humano en la Organización**,
Fondo educativo Interamericano, México 1984.

Jersild A.T., **La Personalidad del Maestro**. Editorial Paidós, México, 1986.

Koontz Harold, Weichrich Heinz. **Administración**. Editorial McGraw Hill,
México, 1991.

Knobel, Mauricio. **Psicoterapia Breve**. Editorial Paidós. México, 1988

Lobrot, **Pedagogía Institucional**. Editorial Humanistas, Argentina 1996.

Mouton Blake y Allen. **Cómo Trabajar en Equipo**. Editorial Norma, pág. 202

Padua, Jorge. **Técnica de Investigación Aplicadas a las Ciencias Sociales**. 5ta edición, Editorial Fondo de Cultura, 1980.

Peach y James, Michell V. James: **Nueva Pedagogía**. La Salud Mental, Siberia el Edigio, 1970 pág. 43

Pérez Ferrer, 'Luis. **Guía Práctica de Desarrollo Organizacional**. 2da edición, Editorial Trilla, México, 1980.

Proyecto de Educación Básica. Ministerio de Educación, Banco Mundial, FES, IFARHU. Ruta Social. Gobierno Nacional. República de Panamá, 1996.

Pujads, Gabriel. **Reeducación Desafíos Hoy y Mañana**. Editorial Corporación de Promoción Universitaria, 1993.

Thomas Peter, Waterman Robert. **En Busca de la Excelencia**. Editorial María del Mar Ravasea, Barcelona, 1985.

Walton, Richard. **Desarrollo Organizacional**. Editorial Fondo Educativo Internacional, México, 1973.

Werther, William. **Administración de Personal y Recursos Humanos**. 3a edición, Editorial McGraw Hill, 1986.

Zapotoczky, Hanz. **Stress en la Vida Cotidiana**. Editorial Lidium. México, 1987.

REVISTAS

Revista del Instituto de Investigaciones Educativas. N65, año 1989,

UNESCO. Problemas y Tendencias de la Administración Educativa en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, 1976. Págs. 156

DICCIONARIOS

García, Ramón Cross. **Diccionario Larouse**, Ediciones Larouse. Grupo Editorial, Marsilla 1987. Pág. 53.

Grupo Editorial Océano, **Diccionario Sinónimo y Antónimos**. Barcelona 1987.

LEYES

Ley No. 47 de 24 de septiembre de 1946, Orgánica de Educación.

Ley No. 34 de 6 de julio de 1995, la cual se subrogan y adicionan artículos de la

Ley 47.

ANEXOS

PROPUESTA

Programa de Coordinación en los Aspectos de Atención y Prevención de Salud Física y Mental para los educadores del país, entre los Ministerios de Educación, Salud y la Caja de Seguro Social.

Presentada por:

Lic. Aldacira de Bradshaw

Lic. GREGORIA A. PALACIO

Maestría en Desarrollo de Sistemas Educativos con Especialización en Administración de la Educación.

Panamá - 1998

ÍNDICE

Introducción

1. Antecedentes

2. Justificación

3. Problema

4. Objetivo General

5. Objetivos Específicos

6. Estrategias

7. Metas

Bibliografía

INTRODUCCIÓN

Es preocupante el incremento de las enfermedades que aquejan a los docentes en las escuelas básicas especialmente en lo referente a los problemas emocionales, infecciones respiratorias y pérdida de la voz. Estos problemas de salud no son soportables para muchos educadores, quienes lo atribuyen al trabajo escolar y doméstico, pero sin reconocerle la importancia.

Presentar síntomas evidentes del deterioro de la salud, como cansancio, fatiga, irritabilidad, apatía, desmayo, dolores de cabeza, estrés, mareos, elevada o baja presión arterial, afonías, cambios en el estado de ánimo, son diversas expresiones de enfermedades psicosomáticas.

Con seguridad que las condiciones laborales, los problemas socioeconómicos, las agotadoras jornadas de trabajo, la falta de ventilación e iluminación en las aulas, así como de adecuados servicios sanitarios, el clima emocional, la falta de materiales y medios audiovisuales, de biblioteca, salas de descanso y enfermería; inciden en el deterioro de la salud física y mental del educador panameño.

Conocedores de los problemas en las escuelas básicas del Distrito de San Miguelito, nos preocupa mejorar la salud de los docentes, y para ello hemos elaborado esta propuesta a nivel nacional, con el fin de que las instituciones de Educación y Salud tomen las medidas pertinentes.

Estamos seguros de que dicha propuesta encontrará eco en las altas instancias de esos despachos públicos.

La modernización de la educación contempla medidas específicas por parte del Ministerio de Educación, para mejorar sustancialmente las condiciones laborales en las escuelas del país, ya que uno de sus objetivos generales es el de mejorar la calidad de vida y la calidad de los profesionales de la educación.

1. ANTECEDENTES

Hemos investigado en las diferentes Bibliotecas y Centros de Documentación de la Universidad de Panamá, Universidad Latina y otras universidades, tratando de determinar investigaciones sobre la materia que nos ocupa en esta propuesta y no hemos encontrado nada sobre el particular.

Es por ello que nuestra propuesta presenta elementos que permitirán establecer mecanismos de coordinación que coadyuven a prevenir enfermedades que afecten el funcionamiento, la calidad de los servicios que debe poseer la institución educativa y la calidad de vida del docente.

2. JUSTIFICACIÓN

La administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y supervisar los esfuerzos de los miembros de la misma, y de aplicar los recursos correspondientes para alcanzar las metas establecidas en un ambiente de bienestar y de adecuación que elimine esos obstáculos que perturban la tranquilidad de los que en él tengan que interactuar.

En nuestro diario bregar observamos con frecuencia que acuden educadores con problemas de enfermedad física o psicológica (ansiedad, trastornos del sueño, etc.), los cuales por su condición son incapacitados a veces prolongadamente, situación esta que aumenta su ansiedad, inseguridad y depresión..

Hemos tenido experiencia de educadores referidos con diagnóstico psiquiátrico que se encuentran laboralmente activos y como consecuencia de su exposición a un sinnúmero de factores de riesgo de naturaleza estresante del medio laboral, patología de inicio se ve agravada al punto que se les hace imposible continuar laborando, motivo por el cual se tienen que acoger a una pensión de invalidez.

Es de esperarse por todo lo expuesto, que los padecimientos físicos y psíquicos aumenten de manera considerable en la población de educadores, como resultado del medio familiar y social y de las condiciones de trabajo, a las cuales está expuesto diariamente.

3. PROBLEMA

En nuestra experiencia como educadora y trabajadora de la salud, nos llamó la atención que un número considerable de educadores llegaba a los consultorios de los hospitales y clínicas de la Caja de Seguro Social aquejados con problemas de salud física y/o mental.

La investigación nos demuestra que las condiciones existentes en planteles educativos afectan la salud física y mental de los educadores.

Entre los años 1985 y 1993 se encontró que de un total de 1,064 pacientes, 95 de ellos correspondían al sector educativo y de ellos el 8.9% quedaban hospitalizados.¹

Estos educadores residían en la capital en un 53%, en Chiriquí el 7.3% y en Panamá Oeste el 8.6%, y el resto correspondía a distintos lugares del territorio nacional.

Es por ello que se consideró prudente presentar una propuesta que atienda en forma preventiva el señalamiento que se ha venido describiendo.

¹ Archivos de la Caja de Seguro Social.

4. OBJETIVO GENERAL

Establecer un programa de coordinación en los aspectos de atención y prevención de salud física y mental para los educadores del país, entre los Ministerios de Educación y Salud y la Caja de Seguro Social.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- * Establecer un mecanismo de referencia para los educadores que son captados en las escuelas y/o atención individual, en las cuales se amerite una intervención, en función de su exposición a factores de riesgo específicos.
- * Definir instrumentos a utilizar para la referencia e interconsulta de casos captados de educadores a través de los estudios de escuelas y/o atención individual.
- * Estudiar y analizar las condiciones laborales de los docentes en las escuelas básicas del país.
- * Observar las causas de los problemas de salud física y mental de los educadores.

- * Analizar las relaciones interpersonales y de comunicación entre los miembros del sector educativo.
- * Conocer y estudiar si las motivaciones y los estímulos recibidos afectan su salud.

6. ESTRATEGIAS

Organizar una Comisión Técnica representada por las instancias involucradas en la propuesta (Ministerio de Educación y Caja de Seguro Social) que atienda los problemas de salud que se detecten en los planteles educativos.

Organizar entre ambas instituciones un programa de salud preventivo, anual a fin de que cada educador dentro del período de vacaciones escolares tenga la oportunidad de realizarse un control de salud.

En las policlínicas donde funcione el Programa de Salud Ocupacional, incluirá a las escuelas para su estudio, cuando se detecten problemas que tengan que ver con los factores de riesgo ambientales y psicosociales, se coordinará con las instancias respectivas (Dirección de Escuela, Dirección de Personal, Ministerio de Salud, Caja de Seguro Social).

Para la atención de los educadores se contará con ficha de atención como la usada por el Programa de Salud Ocupacional, para la atención de trabajadores.

Se realizarán actividades de promoción de salud, en forma planificada, a través de módulos de capacitación sobre salud, donde se incluirán a todos los educadores durante el período de vacaciones escolares.

7. METAS

Lograr que todos los educadores del área Metropolitana y de San Miguelito sean beneficiados, incluyéndose en el programa preventivo de salud el período comprendido entre diciembre de 1998 a diciembre de 1999.

Lograr que todos los educadores del país sean beneficiados en este programa preventivo, en el período comprendido de diciembre de 1999 a diciembre de 2005.

Que este programa preventivo forme parte del articulado de modernización de la educación.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Ardila, Rubén. Psicología del Trabajo. 2a. edic. Editorial Universitaria, Chile, 1987. Pág. 142.
- Arias Galicia, Fernando. Introducción a la Metodología de la Investigación en Ciencias de la Administración y del Comportamiento. 5a. edic. Editorial Trillas, México, 1991. Pág. 300
- Cherman, C. West. El Enfoque de Sistema. 15a. edic. Editorial Diana, México, 1990.
- Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. 2a. edic. Editorial Atlas, S. A., Bogotá, 1993. Pág. 250
- Desler Gary: Administración de Personal. México D.F., 1991, 4ta. edic. Pág. 658
- Dever, Alan. Epidemiología de Servicios de Salud. OPS, 1991. Pág. 275
- Hall, Richard. Organización Estructurada y Procesos. 3a. edic. Editorial Prentice Hall, S. A. 1993. Pág. 409.
- Koontz Harold, Weichrich Heinz. Administración. Editorial McGraw Hill, México, 1991. Pág. 192

- Lobrot, Pedagogía Institucional. Editorial Humanistas, Argentina. 1996

- Proyecto de Educación Básica. Ministerio de Educación, Banco Mundial, FES, IFARHU. Ruta Social. Gobierno Nacional. República de Panamá, 1996.

**CAJA DE SEGURO SOCIAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN
DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA**

**SUBSIDIOS POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL CONCEDIDOS EN LA REPÚBLICA
POR GRUPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA: AÑOS 1990 - 1995**

AÑO	SUBSIDIOS POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL								
	GRUPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA 1/								
	Total	Agricultura, silvicultura, caza y pesca	Explotación de minas y canteras	Industrias manufactureras	Construcción	Electricidad, agua y servicios sanitarios	Comercio	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Servicios
1990	1,023	655	2	142	20	10	76	8	110
1991	1,434	752	3	273	48	41	75	7	235
1992	1,060	630	-	167	59	6	42	6	150
1993	1,080	525	1	210	141	5	71	3	124
1994	580	309	-	94	66	4	36	5	66
1995 (P)	774	389	-	102	109	2	39	6	127

1/ Según la Clasificación Industrial uniforme de las Actividades Económicas adaptadas a Panamá y revisada en julio de 1980.

(P) Cifras preliminares.

ENCUESTA

OBJETIVO.

Identificar condiciones laborales y factores de la administración de personal que pueden ser causa de problemas de salud en los educadores.

Estimados educadores, el objetivo de esta encuesta es recopilar a través de la misma, datos que nos permitan, probar el instrumento de trabajo para lograr optar por el título de Master en Desarrollo de Sistemas Educativos con Especialización en Administración de la Educación. Todos los datos que se obtengan, se mantendrán bajo estricta confidencia.

Agradecemos la gentil cooperación que usted aportará, para hacer posible la realización de esta investigación.

Para efecto del llenado del formulario, sírvase colocar un gancho (✓) en la respuesta escogida a su criterio. En caso de completar la idea, sírvase hacer uso de los espacios en blanco de forma clara y precisa.

1. Sexo

Femenino

Masculino

2. Es usted permanente

Si

No

3. Edad en años cumplidos25 - 29 30 - 34 35 - 39 40 - 44 45 - 49 **4. Ingreso de.**B/.200 a B/.249 B/.250 a B/.299 B/.300 a B/.349 B/.350 a B/.399 B/.400 a B/.449 B/.450 a B/.499 B/.500 a B/.549 **5. Años de servicio en educación.**menos de 4 años de 5 a 9 años de 10 a 14 años de 15 a 19 años de 20 a 24 años de 25 a 29 años de 30 y más años

6. ¿Considera que la escala salarial del educador se ajusta a las demandas de inflación en Panamá?

Si

No

7. ¿Cree usted que el desempeño profesional del educador repercute en la armonía familiar?

Si

No

8. ¿Ha recibido incentivos inmediatos de sus jefes o del Ministerio de Educación?

Si

No

9. ¿Recibe ayuda o asesoría de sus superiores en momentos críticos e inoportunos?

Si

No

10. ¿Considera que el formulario utilizado en el actual sistema evaluativo cubre las expectativas del trabajo realizado por el educador?

Si

No

11. ¿El director pone a disposición de maestros y alumnos el material didáctico que posee la escuela?

Si

No

12. Cree usted que la actitud del director de la escuela estimula un ambiente de buenas relaciones humanas y el interés del educador por su profesión.

Si

No

13. Señale sus relaciones con la dirección de la escuela.

Buena

Regular

Mala

14. Señale su comunicación con los padres de familia.

Buena

Regular

Mala

15. Señale sus relaciones con los demás docentes.

Buena

Regular

Mala

16. ¿Usted ha consumido bebidas alcohólicas recientemente?

Si

No

17. Señale si existen instalaciones para educadores y estudiantes.

	Buena	Regular	Mala
Fuente de agua			
Sanitarios			
Vestidores			
Comedor			
Áreas de descanso			
Enfermería			
Biblioteca			

18. Señale las condiciones ambientales que existen en su colegio.

Temperatura	Buena	Regular	Mala
Calor			
Frío			
Cambios Bruscos			

Humedad	Buena	Regular	Mala
Excesiva			
Poca			

Ventilación	Buena	Regular	Mala
Deficiente			
Excesiva			

Iluminación	Buena	Regular	Mala
Deficiente			
Excesiva			

Ruido	Buena	Regular	Mala
Vibraciones			
Ruido			

Seguridad de Construcción	Buena	Regular	Mala
Pisos			
Parcides			
Techo			
Instalaciones eléctricas			
Instalaciones de plomería			

19. Señale las condiciones del mobiliario en el desarrollo de su actividad.

	Buena	Regular	Mala
Escritorio			
Sillas			
Tableros			
Murales			
Bancas			

20. ¿Existe en sus institución el material audiovisual adecuado y necesario para desarrollar sus tareas educativas?

Si

No

21. ¿Se realizan seminarios a fin de mejorar su preparación académica?

Si

22. ¿Existe igualdad de oportunidades para progresar en educación y para posiciones superiores?

Si

No

23. Cómo considera usted las relaciones del personal.

	Buena	Regular	Mala
Directivos y Coordinadores			
Entre directivos padres de familia y docente			
Entre padres de familia y director			
Entre colegas			
Entre docente y alumno			

INDICE MÉDICO DE CORNELL

El estudio trata de la forma de ser de las personas adultas y sus respuestas tendrán uso estadístico y no persona, por lo que le pedimos que conteste con la mayor veracidad posible. Este cuestionario no es un examen de conocimiento, así es que no hay respuesta correctas o incorrectas y tampoco es una prueba de inteligencia o habilidades. Tache con una cruz la palabra que corresponda a su respuesta. Conteste todas las preguntas.

Gracias..

- | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. Se ha sentido anteriormente deprimido o triste? | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| 2. Frecuentemente se siente decaído? | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| 3. Siente usted a veces oleadas de calor o de frío? | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| 4. Se ha desmayado en más de dos ocasiones en su vida? | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| 5. Le dan miedo los lugares o las personas extrañas? | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| 6. Padece de mareos frecuentes? | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| 7. Se siente nervioso o temeroso cuando se le acerca algún superior? | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| 8. Cuando ve sangre siente desmayarse? | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| 9. Se pone nervioso cuando lo observan hacer su trabajo? | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| 10. Siente miedo de estar solo? | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| 11. Se siente nervioso o marcado en este momento? | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| 12. Se equivoca con frecuencia cuando le dan órdenes? | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| 13. Se atonta cuando tiene que actuar rápidamente? | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| 14. Suda y tiembla usted durante un examen? | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| 15. Descartaría tener siempre la ayuda de un consejero? | Si <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |

16. Tiene que hacer las cosas lentamente para estar seguro que las hace bien? Si No
17. Le molesta comer fuera de su casa? Si No
18. Tiende usted a repetir actos que le son molestos? Si No
19. Habitualmente le es difícil tomar decisiones por sí mismo? Si No
20. Se siente a menudo triste o infeliz? Si No
21. Frecuentemente desea morir? Si No
22. Le daría mucho miedo quedarse sin trabajo? Si No
23. El futuro le parece a usted habitualmente incierto o sin esperanza? Si No
24. Es usted indiferente ante situaciones violentas? Si No
25. En las reuniones le es difícil entablar conversación y siente deseos de separarse del grupo? Si No
26. Desearía desentenderse de los problemas que le aquejan? Si No
27. Se considera usted nervioso? Si No
28. Tiene miedo sin motivo? Si No
29. Le cuesta trabajo dormirse o permanecer dormido? Si No
30. Se preocupa demasiado por contrariedades insignificantes? Si No
31. Se siente con frecuencia preocupado? Si No
32. Ha tenido alguna vez un padecimiento nervioso? Si No
33. Ha estado usted anteriormente hospitalizado en alguna institución para enfermos mentales? Si No
34. Se sofoca usted con pequeños esfuerzos? Si No
35. Tiene a menudo molestias en el corazón o en el pecho? Si No
36. A veces siente que se le quiere salir el corazón? Si No
37. Frecuentemente le es difícil respirar? Si No

38. Padece usted de palpitaciones frecuentemente, sin ninguna razón aparente? Si No
39. Algunas veces se asusta de lo que piensa? Si No
40. A menudo se pone usted tembloroso? Si No
41. Tiene pesadillas frecuentemente? Si No
42. Se asusta con las sombras durante la noche? Si No
43. Los ruidos repentinos le hacen brincar? Si No
44. Se pone nervioso cuando alguien grita cerca de usted? Si No
45. A menudo se siente inquieto o intranquilo? Si No
46. Tiene pensamientos o ideas que le impresionan mucho y que vuelven una y otra vez a su mente? Si No
47. Padece frecuentemente de dolores de cabeza? Si No
48. Le sudan mucho las manos o su cuerpo aun en época de frío? Si No
49. Siente usted comezón cuando le hacen enojar? Si No
50. Tartamudea frecuentemente? Si No
51. Le aparecen tics nerviosos en la cabeza, ojos o en cualquier parte del cuerpo? Si No
52. Se orinaba usted en la cama entre los 8 y los 10 años de edad? Si No
53. Padece de manos y pies fríos? Si No
54. Sufre usted de asma? Si No
55. En la noche moja usted la cama? Si No
56. Es usted sonámbulo? Si No
57. Ha tenido ataques o convulsiones? Si No
58. Los dolores de espalda hacen que su trabajo sea muy difícil? Si No
59. Algunas veces le duelen tanto los ojos que no puede ver? Si No

60. A menudo se siente en muy mal estado físico? Si No
61. Tiene usted achaque o dolores tan frecuentemente que le impiden realizar su quehacer? Si No
62. Tiene temporadas de agotamiento o fatiga? Si No
63. Lleg a usted a cansarse tanto, que le preocupa su salud? Si No
64. Siente usted debilidad o dolores de pies todos los días? Si No
65. Al levantarse por la mañana se siente cansado? Si No
66. Cuando tiene dolor de cabeza, o le laten las sienes, se le dificulta hacer su trabajo? Si No
67. Frecuentemente se enferma o se siente decaído? Si No
68. Se siente tan agotado o fatigado que no puede ni comer? Si No
69. Tiene mal apetito? Si No
70. Sufre constantemente de estreñimiento o diarrea? Si No
71. Muy a menudo siente usted el estómago revuelto? Si No
72. Padece frecuentemente de ascos o vómitos? Si No
73. Sufre de indigestión a menudo? Si No
74. Frecuentemente tiene dolores de estómago o enfermedades del mismo? Si No
75. Trabajan mal su estómago y sus intestinos? Si No
76. Cuando acaba de comer, siente tan fuertes dolores de estómago que le hacen doblarse? Si No
77. Usualmente tiene problemas en su digestión? Si No
78. Frecuentemente sufre de malestar porque se llena de gases? Si No
79. Le ha dicho algún médico que tiene úlcera en el estómago? Si No
80. Generalmente la gente lo malinterpreta? Si No
81. Ha tenido la sensación de ser observado mientras trabaja? Si No

82. Generalmente lo tratan mal las demás personas? Si No
83. Ha tenido la sensación de que la gente lo observa o habla de usted en la calle? Si No
84. Generalmente los demás abusan de su buena fe? Si No
85. Es usted tímido o sensible? Si No
86. Se irrita o se inquieta fácilmente? Si No
87. Se le dificulta hacer amistades? Si No
88. Estallaría si no se controla constantemente? Si No
89. Alguna vez lo enviaron a una escuela correccional? Si No
90. Ha tenido alguna vez serios problemas o perdido su empleo por beber? Si No
91. Ha sido arrestado más de tres veces? Si No
92. Ha tomado alguna vez drogas de una manera regular o habitual? Si No
93. Siente usted que sus enemigos se ensañan en perseguirlo? Si No
94. Le molesta que alguien le diga lo que tiene que hacer? Si No
95. Frecuentemente ahoga sus penas bebiendo? Si No
96. Hace cosas de repente o sin pensarlas? Si No
97. Se siente habitualmente engañado por las gentes o por alguien en particular? Si No
98. Se enoja si no puede obtener las cosas que quiere de inmediato? Si No
99. Le desagrada el sexo opuesto? Si No
100. Tiene que estar siempre alerta con sus amigos o defenderse de ellos? Si No
101. Frecuentemente tiene arranques de enojo? Si No

DEFINICIONES Y CONCEPTOS

Administración:	Acción de administrar.
Comunicación:	Trata, correspondencia entre dos o más personas.
Depresión:	Estado de ánimo con propensión a la tristeza.
Emoción:	Experiencia o estado psíquico caracterizado por un grado fuerte de sentimiento y acompañado casi siempre de una expresión motora, a menudo muy intensa.
Acción de administrar:	Incitación para obrar.
Expectativas:	Dícese de los despachos reales o bulas pontificias llamadas cartas o letras expectativas que contienen la gracia de la futura de empleo o beneficio.
Motivación:	Impulso, deseo, necesidad, anhelo y fuerzas similares.
Percepción:	Acto de darse de los objetos externos, sus cualidades o relaciones que siguen directamente a los procesos sensoriales, a diferencia de la memoria o de otros procesos centrales.
Recursos Humanos:	Referente al personal que labora en una empresa.
Relaciones Humanas:	Correspondencia entre dos personas.
Sistema Educativo:	Conjunto de ordenado de reglas o principios dotados de coherencia en materia educativa.
Tensión:	Dilatación de una parte del cuerpo.

ALGUNAS LEYES QUE REGLAMENTAN EL SISTEMA EDUCATIVO PANAMEÑO

El sistema educativo mantiene compiladas en la Ley 34 del 6 de julio de 1995 por la cual se adicionan y subrogan artículos de la ley 47 de 24 de setiembre de 1946, Orgánica de Educación.

RENUNCIAS. Es el acto mediante el cual un funcionario docente o administrativo del Ministerio de Educación, deba separarse definitivamente del cargo que ocupa por causa personal. Fundamento legal artículo 145, de la ley 47 de 1946 Orgánica de Educación.

Artículo 145: Ningún miembro del personal docente de los planteles oficiales de la República podrá renunciar a su puesto después de comenzar las labores, sino por enfermedad comprobada debidamente o por un motivo poderoso a juicio del Ministerio de Educación".

JUBILACIONES. Por antigüedad de servicios (28 años). A los docentes se le considerará para la jubilación con el porcentaje de su salario devengado hasta 1,999.

PERMISOS PARA INTEGRAR DELEGACIONES CULTURALES Y DEPORTIVAS DENTRO Y FUERA DEL PAIS:

Artículo 160 Código de Trabajo

“Todo trabajador al servicio del estado o de los empleadores particulares que fueren designados para representar al país, a sus respectivas organizaciones sociales en congresos, conferencias, actividades de adiestramiento, seminarios, y competencias nacionales e internacionales relacionadas con el deporte, aprobados por el Ministerio o Institución auto normas respectivas, tendrá derecho a seguir devengando su salario durante el tiempo que requiera la presentación correspondiente.

PERMISOS. Para realizar prácticas docentes al personal docente y administrativo se le otorga permiso para realizar la práctica docente que exige la Universidad de Panamá, para obtener el título universitario.

Programa especial para el perfeccionamiento de los servidores públicos. Este programa se coordina con el IFARHU, Fundamento legal: Ley 31 del 2 de septiembre de 1977.

Artículo 4° Se le concederá licencia con sueldo completo, hasta por tres años toda vez que cumpla los requisitos exigidos.

VACACIONES: Artículo 796 del Código de Trabajo

“Todo empleado público, nacional, provincias, o municipal, así como también, obrero que trabaja en obras públicas y en general todo servidor público tiene derecho después de once meses continuados de servicio a 30 días de descanso con sueldo.

PERSONAL DOCENTE: Maestros, profesores, directores y subdirectores de escuelas primarias.

Fundamento legal artículo 148, Ley 47 de 1946: Todos los miembros del personal docente y administrativo de escuelas primarias, tendrán derecho al pago del sueldo de vacaciones, el cual será igual a un tercio del total ganado durante el año lectivo.

LICENCIA POR ENFERMEDAD

PARA PERSONAL DOCENTE: (al servicio de la docencia en las aulas escolares).

Fundamento legal: artículo 153 de la ley

681 del 20 de junio de 1952. “Son miembros del personal docentes que se separen del servicio por enfermedad, duelo u otros casos urgentes comprobados, tendrán derecho en el año, a licencia hasta 15 días con derecho a sueldo.

Quando se trate de enfermedad personal debidamente comprobada el miembro del personal docente tiene derecho a sueldo completo hasta por treinta

(30) días consecutivos, descontando de allí los días de licencia que haya tomado con anterioridad.

SINTESIS: El personal docente tiene derecho a 90 días de licencia por enfermedad personal sin sueldo y debe acogerse a las disposiciones de la Caja del Seguro Social.

LICENCIA POR GRAVIDEZ:

PERSONAL DOCENTE:

Artículo 155 al 157 Decreto 1891 del 2 de setiembre de 1947. Decreto 564 del 6 de julio de 1953, Decreto 475 del 21 de octubre de 1965, Decreto 531 del 12 de setiembre de 1967.

“Los maestros, profesores, directores, y subdirectores que se hallasen en estado deberán solicitar licencia para separarse del cargo en un lapso de diez (10) semanas antes del alumbramiento y diez (10) semanas después de él...”.

RETIRO POR INVALIDEZ: Es la separación temporal que por causa de enfermedad o alteración física o mental, requiere un funcionario del Ministerio de Educación.

Artículo: Título III Capítulo I, Artículo 1 Insubsistencia de nombramiento.

Por abandono del puesto:

Personal docente:

Fundamento legal:

"Se considera abandono del puesto la ausencia injustificada y sin permiso por espacio de una semana.

Ineficiencia y mala conducta en el desempeño de las funciones (mala evaluación).

Fundamento legal:

Artículo del Artículo 539 de 29 de setiembre de 1951, cuya vigencia fue establecida en el decreto. 618 de 9 de abril de 1952.

HOJA DE SERVICIO: Es el documento contentivo del tiempo de servicio y la formación académica de cada uno de los funcionarios que laboran en el Ministerio de Educación.

AUSENCIAS Y TARDANZAS: Fundamento legal: artículo

¿Cómo se efectúa el cómputo de las ausencias?

Dos sesiones para maestros y directores que trabajan en escuelas que funcionen durante dos sesiones y uno para quienes trabajan en escuelas que funcionan durante una sesión.

TARDANZAS: Fundamento legal: Artículo 14 del Decreto 681 del 20 de junio de 1952.

¿Cuántas tardanzas constituyen un día de descuento?

Cada diez tardanzas constituyen un día de descuento, dado que se consideran como ausencia injustificada.

Ascensos de categoría: Trámite establecido en el artículo, el cual dice que el Ministerio de Educación (2) dos veces al año, en julio y noviembre, resolverá la solicitud de ascenso de categoría de los educadores en base de obtención de títulos académicos, el cual será efectivo a partir de la fecha de registro oficial del mismo.

PERMANENCIA: Trámite establecido por los artículos

Artículo Título III Capítulo I, Artículo 20, para ser nombrado en período probatorio o permanente, el educador deberá poseer título a nivel medio o universitario e impartir enseñanza en la asignatura de su especialidad.

TOMA DE POSESIÓN: Los empleados del ramo de educación deben tomar posesión de sus cargos dentro de ocho (8) días, siguientes a la fecha en que se comunica el nombramiento. De no hacerlo dentro de este plazo su motivo justo y previamente notificado, se considerará vacante el cargo.

JUNTA DE PERSONAL. Corresponde a la Junta de Personal del Ministerio de Educación reclutar los candidatos para llenar las vacantes de personal docente (maestros, y profesores), personal directivo y de supervisión de las escuelas y colegios del país. En la actualidad reglamenta el proceso de selección las siguientes disposiciones legales: "Decreto Ejecutivo 203 de 27 de setiembre de 1996.

La ley N°12 de 7 de febrero de 1956, por la cual se crea la Dirección de Personal en el Ministerio de Educación y se modifican artículos de la ley 47 de 1946. Decretos resueltos.

La Dirección de Personal dentro de sus funciones están la de conceder licencias y motivos personales:

Artículo 810 del Código Administrativo “todo el que se sirva en un empleo oneroso tiene derecho a que se le conceda una licencia”.

NORMAS DE ATENCIÓN A LOS TRABAJADORES:**Caja de Seguro Social****Ministerio de Salud****Programa de Salud Ocupacional.****Introducción**

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto de Gabinete No. 68 del 31 de marzo de 1970, por el cual se centraliza en la Caja de Seguro Social, la cobertura obligatoria de los riesgos profesionales, para todos los trabajadores del Estado y de las empresas particulares que operan en la República; se expiden las siguientes Normas de Atención a la población trabajadora del país, en materia de salud, higiene y seguridad ocupacional.

Las presentes normas han sido ampliamente discutidas por el Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y la Caja de Seguro Social, con el objeto de ser ejecutadas por las instalaciones del nivel local del sector salud, así como por el Ministerio de Trabajo, en su componente de Seguridad Ocupacional.

**CAPITULO I. DE LOS SERVICIOS DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL.**

ARTÍCULO 1: Se entiende por Servicios de Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional las acciones preventivas dirigidas a evitar Riesgos de Trabajo y de control de los Factores de Riesgo en el Trabajo. En este sentido las acciones se encaminan hacia el mejoramiento de las condiciones y del ambiente de trabajo.

La expresión "Condiciones y Ambiente de Trabajo", abarca por un lado, la Medicina, Seguridad e Higiene y, por otro las Condiciones Generales de Trabajo. Se entiende por esta última los elementos que determinan la situación que vive el trabajador (duración del trabajo, la organización y contenido de éste, la remuneración y los servicios de bienestar social).

Para ello se desarrollarán las siguientes actividades:

A. Exámenes Médico-Preventivos

A.1. Periódicos

A.2. Por riesgo específico

A.3. De ingreso (de acuerdo a la naturaleza del trabajo y

A.4. Tipo de factores de riesgo).

B. Inspecciones psicosociales de empresas

C. Educación, formación, información y organización de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo:

C.1. Por empresas

C.2. Gremiales

C.3. Inter-Gremiales

D. Normación de los aspectos técnicos, médicos y psicosociales identificados en las empresas.

E. Inspección y evaluación de empresas.

ARTÍCULO 2: Atención Médica Curativa de los trabajadores es el conjunto de acciones dirigidas a ofrecer una asistencia oportuna y temprana al trabajador ante la contingencia de lesión o daño que afecte su salud y que tiendan a modificar favorablemente su evolución y secuelas, así como las dirigidas a su óptima rehabilitación integral (médica, psicológica, laboral, social, etc.)

ARTÍCULO 3: La atención Médica-Preventiva es el conjunto de acciones dirigidas al mantenimiento y conservación de la integridad psico-física de los trabajadores. Comprende las siguientes actividades:

A. Exámenes Médico-Preventivo, de retorno al trabajo.

B. Inspección médica de empresas.

C. Educación sanitaria.

D. Exámenes de valoración de la capacidad de trabajo.

E. Exámenes por riesgo específico.

ARTÍCULO 4: La Salud, Higiene y Seguridad Ocupacional es la rama de la Salud Pública dirigida a la comunidad de trabajadores, que se ocupa de la totalidad de los problemas de salud de los trabajadores. En este sentido abarca:

A. Medicina del Trabajo y otras especialidades médicas (incluye enfermería).

B. Higiene del trabajo.

C. Ergonomía y seguridad.

D. Psico-sociología del trabajo.

E. Psicología del trabajo.

F. Trabajo social industrial.

G. Educación sanitaria.