

PERCEPCION DEL AMBIENTE LABORAL POR PARTE DE UN GRUPO DE EDUCADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE TURRIALBA

Zayra Méndez Barrantes.
Aida Mainieri Hidalgo

I. INTRODUCCION

El sistema ecológico, tanto físico como social, es hoy tema de discusión en todas las áreas del quehacer científico en el mundo. Se plantean complejos problemas que surgen como consecuencia del desequilibrio que el ser humano ha originado en ese sistema. La necesidad de asumir responsabilidades por el cuidado del ambiente es proclamada en la "Declaración sobre el medio humano", dictada en Conferencia de las Naciones Unidas en Estocolmo, Suecia en 1972 (Rojas, C., 1978). Se ponen en evidencia en ese histórico documento, las repercusiones políticas, económicas, sociales y científicas del medio ambiente, y se promueve la urgencia de estudiarlo y analizarlo.

Al hablar de sistema ecológico, se conciben holísticamente todas las posibles variables que pueden entrar en juego, tanto físicas como sociales, y entre todas ellas, resulta de mayor importancia, la persona.

James C. Kelly (1966), citado por Carlos Rojas C. (1978), en sus trabajos realizados en el "Laboratorio de Ecología Social", plantea al menos tres tipos de problemas relevantes:

1. De interacción entre diferentes servicios, instituciones y organizaciones sociales.
2. De relación individuo-medio físico.
3. De relación individuo-ambiente social inmediato.

En el presente trabajo, nuestro interés ha estado centrado en el tercer tipo de problemas, el que exige un mayor acercamiento entre el modelo ecológico y el psicológico del que estamos acostumbrados a encontrar. El análisis de este problema nos lleva a obtener una visión más integrada de cómo el ambiente responde al ser humano y cómo éste se adapta a él.

El término adaptación arranca de la Biología, ciencia más antigua que las Ciencias Sociales y humanas refiriéndose a: "cualquier modificación morfológica o funcional de un organismo que responde favorablemente a las exigencias de la preservación de la vida y la perpetuación de la especie" (Merani A., 1977); en la Psicología, ciencia humana por excelencia, se acoge el concepto de adaptación y del enfoque aquí planteado se espera aplicar el modelo ecológico al de la interacción social con el objeto de lograr una mayor comprensión de la relación que se da entre ellos.

Con sentido psicológico la adaptación se refiere en particular a procesos que hacen más efectivas y ajustadas las actividades del trabajo o del proceso de aprendizaje. Se puede hablar de adaptación positiva o negativa, la primera es la que produce modificaciones que llevan a un incremento de la actividad; la segunda, por el contrario, lleva a una disminución. Se habla también de adaptación social como sinónimo de ajuste cuando se producen modificaciones de la conducta que mejoran las relaciones con el ambiente social (Merani, A., 1977). Es importante destacar el hecho de que la adaptación puede ser positiva o negativa y que está estrechamente vinculada con la efectividad y ajuste en la actividad del individuo en el trabajo o en el proceso de aprendizaje; podríamos preguntarnos al respecto ¿a qué factores del ambiente de trabajo o del centro educativo responde una adaptación positiva o negativa?

Este enfoque, al que se le ha dado recientemente gran importancia, se centra en la relación dialéctica y permanente que se da entre el individuo y su medio y destaca el modo en que las personas perciben su ambiente considerando que, aunque esta percepción puede ser subjetiva, no correspondiendo siempre a la realidad objetiva del sujeto en cuestión, es relevante desde el punto de vista conductual.

En Costa Rica se han iniciado una serie de estudios dentro de esta perspectiva, lo que constituye un primer paso para conocer la percepción que de su ambiente tienen nuestros conciudadanos. Se trata de investigaciones con pequeñas muestras de sujetos, pero que tienen significado no sólo para nuestro país sino para Latinoamérica, ya que hasta ahora casi todos los estudios conocidos son norteamericanos. Uno de estos trabajos fue realizado por el Lic. Carlos Rojas con el personal del Hospital México de la Caja Costarricense de Seguro Social (Rojas, C., 1978). Utilizó como instrumento, en ese estudio, la "Escala de Ambientes Laborales de Moos e Insel, Forma R", elaborada en la Universidad de Stanford. Investigaciones similares fueron realizadas en Costa Rica por Albam Brenes y Gonzalo Adis (1977) y Luis Otero (1978 y 1979) en diversos sectores ocupacionales así como con familias de pacientes psiquiátricos. En la presente investigación se aplicó la Escala de Moos e Insel utilizada por Rojas (1978) para indagar la percepción que un grupo de educadores costarricenses tenía de su ambiente laboral. Por la complejidad de su labor, así como por las implicaciones sociales que tiene, sería de la mayor importancia conocer cómo los educadores perciben el medio en que laboran y si esa percepción es o no favorable para el cumplimiento adecuado de sus variadas tareas. Lafourcade (1984) se refiere a la multiplicidad y complejidad de componentes de factores y de reglas del juego que se deben tomar en cuenta al hacer un análisis de las acciones que definen el quehacer educativo: imaginación, capacidad de ajuste rápido al educando y a las situaciones de aprendizaje, mantenerse permanentemente actualizado no sólo en lo relativo al contenido de lo que se enseña sino en las nuevas técnicas y metodologías de enseñanza-aprendizaje que surjan, mantener una adecuada comunicación con los estudiantes y los compañeros de trabajo; en fin, estar consciente de la responsabilidad social y moral que implica el ejercicio de la profesión.

Las implicaciones sociales y la complejidad del proceso educativo señalan la importancia de que el ambiente físico y social en las instituciones educativas sea favorable a un óptimo desenvolvimiento del estudiante así como a la más completa autorrealización profesional del maestro o profesor. Sólo así se puede esperar que el conjunto de acciones emprendidas se oriente a la creación de medios que propicien el aprendizaje, el crecimiento personal de todos los participantes y en especial el cum-

plimiento de las elevadas metas sociales y morales que se ha propuesto nuestro país en materia de Educación.

En el intercambio profesional y social que las autoras de este trabajo han tenido con educadores, han podido tomar conciencia del hecho de que las condiciones del ambiente laboral no son siempre las mejores; y que tanto en lo social como en lo físico, requeriría importantes modificaciones su ambiente laboral. Los maestros de pequeñas escuelas rurales plantean quejas relativas a planta física, mobiliario, materiales didácticos y recargo de trabajo con la obligación de llenar con frecuencia formularios de diversas instituciones del estado, relativos a la salud y otros aspectos de la vida de sus alumnos.

Por otra parte, los sueldos resultan muy bajos dadas las actuales condiciones inflacionarias que vive Costa Rica, lo que los afecta negativamente en muchos sentidos, hasta el punto que algunos no pueden asistir a reuniones de trabajo alejadas por dificultad para pagar el transporte.

Es innegable que esas condiciones negativas en el ambiente laboral del maestro inciden en el bajo nivel académico del alumno costarricense, el que ha sido puesto en evidencia en diversos estudios realizados en los últimos años (Esquivel, J.M. y cols., 1983; Méndez, Chaves y Escalante, 1983).

En una investigación reciente sobre la incidencia de la crisis económica en la deserción escolar del sistema educativo costarricense, (Sánchez, y cols., 1985), los autores aluden a factores negativos en el clima laboral del maestro que repercuten en sus relaciones con los alumnos y con otros educadores. En un 25% los estudiantes desertores tienen malas relaciones interpersonales con sus maestros o profesores; la mitad de los desertores expresan que las instituciones educativas se mostraron indiferentes ante esa situación; un 33% de sujetos refieren que lo que se les enseñaba no correspondía con sus intereses o necesidades, y en general señalan el uso de metodologías poco estimulantes o desalentadoras, indiferencia del profesor, problemas afectivos, falta de amigos y bajas notas en las materias básicas (Matemática, Español, Estudios Sociales y Ciencias).

Los hechos comentados anteriormente justifican el estudio realizado con el que las autoras esperan contribuir a un mejoramiento del ambiente laboral en las instituciones educativas que repercute positivamente tanto en el estudiante como en los educadores de nuestro país.

II. METODOLOGIA

a) Instrumento:

La Escala de Ambientes Laborales de los autores Moos e Insel, Forma R., mide tres dimensiones importantes del medio en que se desenvuelve un grupo de personas que trabajan: relaciones interpersonales, desarrollo y crecimiento personal y mantenimiento y cambio del sistema. La medición de esas variables se realiza mediante diez escalas de nueve ítemes cada una.

Las primeras tres escalas corresponden a la dimensión de relaciones interpersonales:

1. *Compenetración*: (C), mide el grado en que los educadores estudiados reflejan su interés o preocupación por su trabajo así como el entusiasmo por realizarlo en forma constructiva.

2. *Cohesión de grupo*: (Cg), se refiere al grado en que el entrevistado percibe que el ambiente de trabajo es propicio para la amistad o en general para las relaciones armoniosas entre ellos.

3. *Apoyo*: (A), estima la percepción que el interrogado tiene sobre el grado de apoyo que sus jefes y compañeros de trabajo le brindan.

La cuarta y quinta escalas evalúan la dimensión de desarrollo y crecimiento personal.

4. *Autonomía*: (At), se refiere al modo en que el individuo percibe que el ambiente lo alienta a autogobernarse, es decir, a bastarse a sí mismo y a tomar sus propias decisiones.

5. *Orientación tipo laboral*: (Otl), mide el grado en que percibe que el ambiente propicia la adecuada planificación y el trabajo eficiente.

Las últimas cinco escalas estiman la percepción de los sujetos en cuanto al mantenimiento y cambio del sistema.

6. *Presión de trabajo*: (Pt), determina hasta qué punto la presión de trabajo define la actividad del sujeto.

7. *Claridad*: (Cd), estima el modo en que el docente percibe lo que se espera de él en su labor diaria y la claridad con que las normas y regulaciones son comunicadas.

8. *Control*: (Cl), mide el nivel en que se percibe que la propia acción está determinada por normas y regulaciones.

9. *Innovación*: (I), se refiere a la percepción que el interrogado tiene sobre el modo en que el ambiente le facilita los cambios, variedades y nuevas formas de acción.

10. *Confort físico*: (Cf), cómo se percibe la comodidad del ambiente físico.

b) Procedimiento:

La Escala de Moos e Insel se aplicó a un grupo de 43 educadores de la Región de Turrialba seleccionados por su interés en participar en un proyecto de extensión docente del Programa de Investigación en Epistemología Genética y Educación del IIMEC, cuyo objetivo principal es alcanzar un mejoramiento en la calidad de la educación formal costarricense. Como se trabajó con esos educadores a lo largo de todo el curso lectivo de 1985, fue posible discutir y analizar con ellos los resultados obtenidos.

Se hizo un análisis de los resultados en función del sexo, la edad y el salario de los sujetos interrogados. Para comparar los resultados de acuerdo con las variables mencionadas y las características del conjunto de educadores se formaron tres grupos: (sexo: masculino y femenino; edad: de 25 a 31 años; de 32 a 38 años; de 39 a 45 años; salario: de 6.000.00 a 10.000.00 colones; de 11.000.00 a 14.000.00; se distribuyeron conforme puede observarse en el cuadro No.1); luego se transformaron los puntajes obtenidos en puntajes T, de acuerdo con las explicaciones de Garrett (1974), p. 349). Según este autor, es posible considerar como desviaciones normales aquellas no mayores a 10 puntos por encima o por debajo del promedio.

CUADRO 1

Distribución absoluta y relativa de sujetos, según sexo, edad y salario

Variables (N = 43)	Absoluta	Relativa
1. Sexo		
Hombres	12	27,90
Mujeres	31	72,09
2. Edad		
25 a 31 años	13	30,23
32 a 38 años	15	34,88
39 a 45 años	15	
3. Salario		
6.000 a 10.000	7	16,27
11.000 a 14.000	25	58,13
15.000 a 18.000	11	25,58

III. RESULTADOS

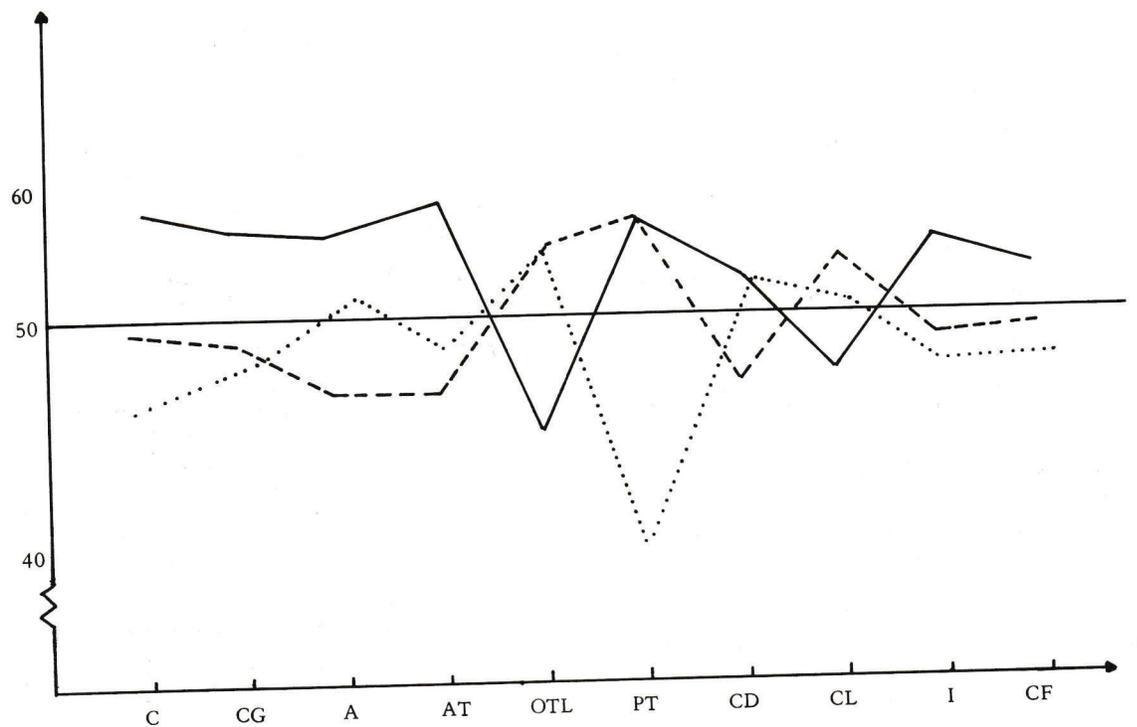
Desde un punto de vista general, se puede decir que los puntajes obtenidos para el conjunto de sujetos, se mantienen dentro de los límites de la desviación standard, no siendo nunca inferiores a 40 ni mayores a 60. Sin embargo, se pueden apreciar variaciones más o menos intensas con respecto al

promedio, las que podrían indicar diferencias en el ajuste laboral de unos y otros subgrupos de las variables controladas: edad, salario y sexo.

a) Resultados en función de la variable edad

Los puntajes alcanzados en las diversas escalas por los tres subgrupos de edad evaluados, se aprecian en la Fig. 1.

FIGURA No. 1



— 39 a 45 años
 - - - 32 a 38 años
 25 a 31 años

C Compenetración
 Cg Cohesión de grupos
 A Apoyo
 Otl Orientación laboral
 Pt Presión de trabajo
 Cd Claridad

Cl Control
 I Innovación
 Cf Confort físico

Percepción del ambiente laboral por parte de los educadores de los diferentes subgrupos de edad según las distintas escalas.

En función de la edad, se observa que los puntajes del subgrupo de 39 a 45 años son más altos que los otros dos subgrupos, excepto en las escalas de Orientación de Tipo Laboral y de Claridad. Tal vez esto obedezca a un mejor ajuste de este subgrupo de mayor edad, asociado a su mayor experiencia laboral. Podría también pensarse que los maestros de más edad tienen una actitud más positiva hacia su trabajo mientras que los más jóvenes han cultivado valores más relacionados con aspectos meramente gremiales.

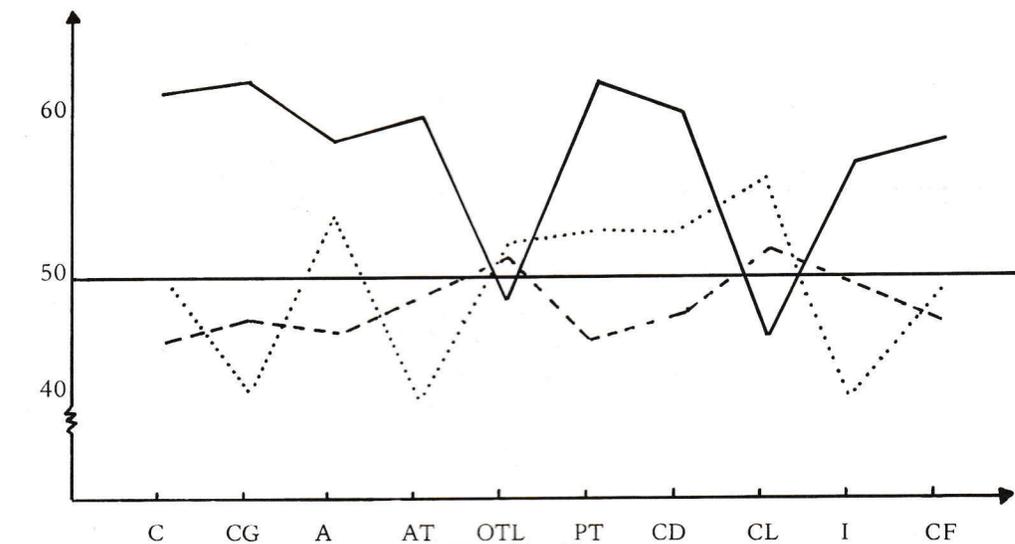
Llama la atención que son los educadores más jóvenes (subgrupo de 25 a 31 años de edad) los

que obtienen menor puntaje en las escalas de Presión de Trabajo y de Innovación. Pareciera que en estos educadores más jóvenes su actividad en la escuela no está mayormente definida por presión de trabajo y que tampoco perciben que el ambiente en la institución educativa facilite cambios o nuevas formas de acción.

b) Resultados en función de la variable salario

En la figura 2 se observan los puntajes de los tres subgrupos de edad estudiados.

FIGURA No. 2



————— 15 000 a 18 000
 - - - - - 11 000 a 14 000
 6 000 a 10 000

C Compenetración
 Cg Cohesión de grupo
 A Apoyo
 At Autonomía
 Otl Orientación laboral
 Pt Presión de trabajo
 Cd Claridad

Percepción del ambiente laboral por parte de los educadores de los diferentes subgrupos salariales según las distintas escalas.

Cl Control
 I Innovación
 Cf Confort Físico

Son los educadores que perciben los salarios más altos (15 000 a 18 000 colones) los que presentan los puntajes más altos en todas las escalas, salvo en Orientación de Tipo Laboral y Control.

En este subgrupo se encuentran los educadores más calificados y con más años de experiencia. Ellos perciben un buen ambiente de trabajo con relaciones interpersonales positivas, posibilidad para innovar, claridad en lo que es su trabajo, que a la vez se realiza con comodidad física, con bastante presión pero poco control.

El subgrupo de menor salario (6 000 a 10 000 colones) obtiene los puntajes más bajos en Cohesión de Grupo, Autonomía e Innovación. Los educadores que gozan de un salario medio (11 000 a 14 000 colones) no alcanzan puntajes superiores a los otros dos grupos en ninguna escala; sus puntajes son los más bajos en Compenetración, Apoyo, Presión de Trabajo, Claridad y Confort físico. Pa-

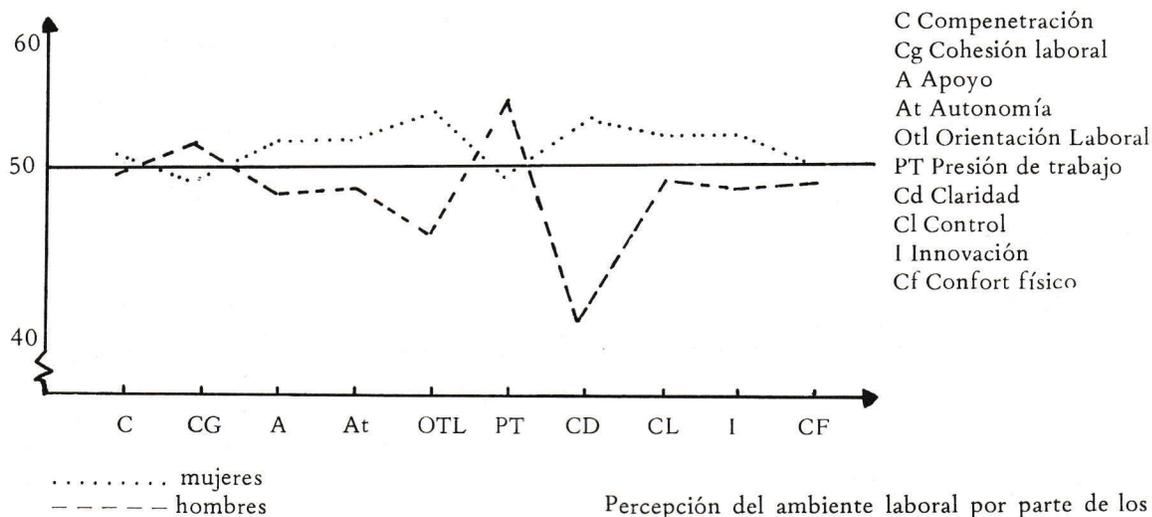
reciera que no existe en ellos una tendencia clara a destacar en su labor.

Se desea señalar el hecho de que, en la Escala de Orientación de Tipo Laboral, los puntajes de los tres subgrupos se sitúan muy cerca del promedio. Esta Escala se refiere al grado en que el ambiente se percibe como adecuado para la planificación y el trabajo eficiente; la concentración de los resultados de los educadores evaluados alrededor del promedio podría indicar que aunque no están insatisfechos, tampoco consideran que hay excelencia en esos aspectos tan íntimamente ligados con la calidad de su acción docente, como en su autorrealización como profesionales.

c) Resultados en función de la variable sexo

La figura 3 permite apreciar los puntajes alcanzados en las 10 escalas por los hombres y las mujeres de la muestra estudiada.

FIGURA No. 3



Percepción del ambiente laboral por parte de los educadores varones y mujeres según las distintas escalas.

Las mujeres de la muestra obtienen puntajes muy cercanos al promedio de todas las escalas, en tanto que los varones presentan algunas desviaciones que merecen reflexión, aunque no hay que olvidar que ellos representan sólo el 27.9% del total de sujetos (ver cuadro No. 1). Las mayores diferen-

cias entre los dos subgrupos del sexo se dan en Orientación de Tipo Laboral y Claridad, es decir, en aquellas escalas que reflejan la percepción que el educador tiene de que en su labor hay una adecuada planificación y trabajo eficiente por una parte y del modo en que percibe con claridad, las

normas y regularidades de la institución y lo que se espera de él en su labor diaria, por otra parte.

En general, pareciera que los varones de la muestra están menos satisfechos con las condiciones imperantes en su medio laboral que las mujeres. Aunque estos resultados deben ser conformados con una muestra en que haya mayor representación masculina, cabe preguntarse si no están indicando en alguna medida por qué no hay más varones que se interesen por ejercer la profesión de educador. El predominio de la mujer, particularmente en los niveles de preescolar y primaria, podría limitar la madurez socioafectiva de los educandos en especial cuando entre ellos y la maestra se establece una relación de dependencia y sobreprotección, análoga a la que podrían tener con su madre. Por otra parte, la presencia de educadores masculinos en las instituciones favorecería a aquellos alumnos provenientes de hogares desintegrados o de los que son hijos de madres solteras, familias todas en que la figura masculina es ausente o inestable.

IV. SINTESIS DE RESULTADOS:

1ª Los resultados del grupo de sujetos evaluados se sitúan dentro de la desviación standard, y no son nunca inferiores a 40 ni mayores a 60.

2ª Se pueden apreciar algunas variaciones con respecto al promedio de los subgrupos que corresponden a las variables controladas: edad, salario, sexo:

- a) son más altos los puntajes de los subgrupos de mayor edad y mayor salario, excepto en las escalas de Orientación de Tipo Laboral, Claridad y Control.
- b) Los educadores más jóvenes no perciben que el ambiente laboral favorezca cambios o nuevas formas de acción. Tampoco perciben que su labor educativa esté influida por presión de trabajo.
- c) los educadores de menor salario obtienen los puntajes más bajos en Cohesión de Grupo, Autonomía e Innovación.
- d) los educadores de salario medio obtienen los puntajes más bajos en Compenetración, Apoyo, Presión de Trabajo, Claridad y Confort físico.
- e) las educadoras de sexo femenino se sitúan muy cerca del promedio mientras que los varones no presentan resultados tan homogéneos, correspondiendo sus más acentuadas desviaciones con

los resultados en las Escalas de Orientación de Tipo Laboral y Claridad.

V. DISCUSION

Los resultados de la investigación realizada destacan la importancia de la persona para alcanzar un equilibrio ecológico en el ambiente laboral de las instituciones educativas. La responsabilidad moral y social de la tarea que el educador realiza, así como la multiplicidad de factores que definen su quehacer, señalan la necesidad de lograr ese equilibrio.

La percepción que los educadores evaluados tienen sobre su ambiente laboral refleja que, si bien han logrado ajustarse al mismo, su adaptación no es particularmente positiva puesto que en ninguno de los subgrupos, los puntajes se alejan mucho del promedio en sentido positivo.

Merece comentarse el hecho de que los educadores de mayor edad parecen tener una percepción más favorable de su ambiente laboral que los más jóvenes. Lo anterior podría atribuirse a que por el sistema de pagos prevaecientes en Costa Rica que mejora el sueldo con los años de servicio, sean los más jóvenes los que perciben los salarios más bajos. Por otra parte, es lamentable que sean los educadores más jóvenes los que perciban su ambiente como poco propicio a la innovación y al cambio, ya que eso puede hacer pensar que lleguen a adoptar actitudes según las cuales su quehacer sea simplemente un modo de ganarse la vida y no el medio para lograr los mejores resultados en la formación integral de sus alumnos.

Sería indispensable que el sistema educativo se flexibilizara favoreciendo un mayor aporte personal de cada uno de los educadores que lo conforman. Aunque en la muestra estudiada los educadores de mayor edad parecen considerar que se les permite realizar algunos cambios e innovaciones, la percepción negativa de los más jóvenes al respecto, es empobrecedora para las instituciones docentes.

Se desea resaltar el hecho de que, a pesar de su percepción en general más positiva de su ambiente, los educadores de mayor edad obtienen los puntajes más bajos en las escalas de Orientación de Tipo Laboral y Claridad, indicando, así, que no perciben que el ambiente propicie la adecuada planificación y el trabajo eficiente ni tampoco están claros en cuanto a lo que se espera de ellos en su labor diaria.

La investigación mencionada sobre la crisis económica y la deserción (Sánchez y Cols, 1985) seña-

la que en los alumnos desertores predomina una percepción negativa de las relaciones interpersonales entre educadores y estudiantes, así como entre estudiantes mismos. Se ve, de este modo, como la ausencia de condiciones más favorables en el ambiente laboral de las instituciones educativas, repercute con consecuencias negativas para tantos niños y jóvenes que abandonan las aulas.

Aunque la investigación realizada es un estudio piloto, y debe completarse con la evaluación de una muestra más amplia de educadores representativa de las distintas regiones del país, pone en evidencia la necesidad de tomar más en cuenta la personalidad de cada educador, con sus necesidades profesionales sociales y afectivas, si se desea contribuir al mejoramiento cualitativo de la educación en Costa Rica.

Consideramos recomendable realizar una normalización de este instrumento que brindaría al Ministerio de Educación Pública por medio del Departamento de Orientación una información valiosa sobre los educadores del país. En el proceso de enseñanza aprendizaje es fundamental una participación entusiasta del educador, la que no se puede dar mientras no se sienta plenamente integrado a la institución educativa y satisfecho de la labor realizada.

BIBLIOGRAFIA

- Brenes, Albam y Adis Gonzalo: *Actitudes de algunos profesionales en salud mental hacia los programas comunitarios*. Universidad de Costa Rica: Instituto de Investigaciones Psicológicas, 1977.
- Esquivel, J.M. y cols. *Diagnóstico Evaluativo de la Enseñanza de la Matemática en la Educación General Básica y Educación Diversificada*. San José: IIMEC, Facultad de Educación, U.C.R., 1983.
- Garret, H. *Estadística en Psicología y Educación*. Editorial Paidós, Buenos Aires, 1974.
- Lafourcade, P. *Investigación y Evaluación como componentes de los Procesos de Logro de las Instituciones y demás instancias del Sistema Educativo*. Panamá: Ministerio de Educación, 1984.
- Méndez, Chaves y Escalante. *Desarrollo del pensamiento formal en estudiantes de enseñanza secundaria del Area Metropolitana de San José*, Costa Rica. U.C.R. - CONICIT, 1983.
- Merani, A. *Diccionario de Psicología*. Editorial Grijalbo, Barcelona, España. 1977.
- Otero, Luis y otros. *Metodología de enseñanza y percepción del ambiente en la Escuela de Estudios Generales*. Instituto de Investigaciones psicológicas, Universidad de Costa Rica: Instituto de Investigaciones Psicológicas, 1978.
- Otero, Luis. *Dinámica configuración y componentes psicosociales del sistema familiar en grupos de pacientes psiquiátricos*. Universidad de Barcelona: Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, 1979.
- Rojas, C. *Percepción del ambiente laboral del Hospital México de la Caja Costarricense de Seguro Social por parte de diferentes categorías ocupacionales*. Universidad de Costa Rica: Facultad de Ciencias Sociales, 1978.
- Sánchez, Z. y otros. *Incidencia de la crisis económica en la deserción escolar del Sistema Educativo Costarricense*. REDUC - MIDEPLAN, 1985.