

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



EVALUACION ADMINISTRATIVA DE LAS PRESTACIONES
SOCIALES PARA EL SECTOR PUBLICO DOCENTE, CICLO
I Y II DE EDUCACION BASICA DE SAN SALVADOR.
PROPUESTA DE SOLUCION.

TESIS SUSTENTADA POR.

ANA LORENA BLANCO ALVARADO
SUSANA VIRGINIA MARTINEZ FLORES
MARIO ADALBERTO MACHON ESCOTO

PARA OPTAR EL GRADO DE:



LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

SEPTIEMBRE DE 1990

SAN SALVADOR EL SALVADOR AMERICA CENTRAL

T
371.1
B 638e

Ej. 1

A TODOS AQUELLOS DOCENTES
QUE URGEN DE MEJORES
CONDICIONES DE VIDA.
AYER. HOY. MAÑANA.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
HONORABLES AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

LIC. LUIS ARGUETA ANTILLON

RECTOR

ING. RENE MAURICIO MEJIA MENDEZ

SECRETARIO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

LIC. MARIA HORTENSIA DUEÑAS DE GARCIA

DECANO

LIC. SANTOS SATURNINO SERPAS

SECRETARIO

JURADO EXAMINADOR

PRESIDENTE: LIC. FERNANDO GUERRERO SANCHEZ

1er. VOCAL: LIC. PEDRO FAUSTINO GARCIA

2o. VOCAL :LIC. HECTOR MAURICIO MATA MEJIA

ASESOR

LIC. HECTOR MAURICIO MATA MEJIA

INDICE

PAG.

INTRODUCCION

CAPITULO I

MARCO TEORICO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

1.1	Diversas denominaciones sobre prestaciones sociales	1
1.1.1	Definición	0
1.2	Origen de las prestaciones sociales	9
1.2.1	Introducción	9
1.2.2	Las prestaciones sociales en el sector privado en El Salvador	15
1.2.3	Las prestaciones sociales en el sector educativo público en El Salvador	17
	- Dirección General de Bienestar Magisterial	
	- Dirección General de Tecnología Educativa	
	- Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos - INEEP	
1.3	Principios generales de las prestaciones sociales	20

1.4 Características de las prestaciones sociales	24
1.5 Objetivos de las prestaciones sociales	27
1.5.1 Objetivo general de las prestaciones sociales	27
1.5.2 Objetivos de la organización	27
1.5.3 Objetivos de los trabajadores	27
1.5.4 Círculo vicioso de la salud pobre	28
1.6 Causas del desarrollo de las prestaciones sociales	30
1.6.1 Causas psico-sociales	30
- Sensibilidad social	
- El paternalismo	
- La moda	
- La emulación	
- Las relaciones públicas	
1.6.2 Causas económicas	34
- Efectos sobre el mercado de trabajo	
- Retribución indirecta	
1.7 Costos y financiamiento de las prestaciones sociales	39
1.7.1 Costos	39
- Costos directos	
- Costos Indirectos	
- Obtención de los costos	
- Cálculo de los costos	

- El análisis de los costos	
1.7.2 Financiamiento	45
- Financiación Total por parte de la empresa	
- Financiación Mixta	
- Financiación por parte de los trabajadores	
1.8 Programación de las prestaciones sociales	47
1.8.1 Importancia y necesidad	47
1.8.2 Quién debe programar	47
1.8.3 Qué se debe programar	48
1.9 Divulgación y realización de las prestaciones	50
1.9.1 Divulgación	51
1.9.2 La realización	52
1.10 El control de las prestaciones sociales	54
1.11 Clasificación de las prestaciones sociales	56
1.11.1 Clasificación por autores	56
1.11.2 Clasificación para el sector público	66
Educativo de El Salvador	

CAPITULO III

INVESTIGACION DE LA SITUACION ACTUAL DE LAS PRESTACIONES SOCIALES PARA LOS DOCENTES PUBLICOS DEL NIVEL BASICO DE LOS CICLOS I Y II.

3.1	Instituciones que participan en el otorgamiento de las prestaciones sociales	111
3.1.1	Dirección General de Bienestar Magisterial	111
3.1.1.1	Estructura Organizacional	111
3.1.1.2	Objetivos Institucionales	113
3.1.1.3	Funciones Generales	113
3.1.1.4	Relaciones Institucionales y de Servicio	115
3.1.1.5	Prestaciones	117
3.1.2	Dirección General de Tecnología Educativa	122
3.1.2.1	Estructura Organizacional	122
3.1.2.2	Objetivos Institucionales	123
3.1.2.3	Funciones Generales	125

3.1.2.4 Relaciones Institucionales y de Servicio	125
3.1.2.5 Prestaciones	127
3.1.3 Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos - INPEP -	129
3.1.3.1 Estructura Organizacional	129
3.1.3.2 Objetivos Institucionales	132
3.1.3.3 Funciones Generales	133
3.1.3.4 Relaciones Institucionales y de Servicio	135
3.1.3.5 Prestaciones	136
3.2 Campo de aplicación de las prestaciones sociales para los docentes del sector público	140
3.2.1 Población cubierta	140
3.2.2 Delimitación	146

CAPITULO IV

INTERPRETACION Y DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL. RECOMENDACIONES.

4.1	Resultados de la encuesta	147
4.1.1	Datos Generales	149
4.1.2	Datos Específicos	155
4.1.3	Limitaciones de la Investigación de Campo a los Docentes Públicos	188
4.2	Instituciones	190
4.2.1	Dirección General de Bienestar Magisterial	190
4.2.2	Dirección General de Tecnología Educativa	192
4.2.3	Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos - INPEP	194
4.2.4	Limitaciones a la Investigación de Campo a las Ins- tituciones	196
4.3	Diagnóstico	197
4.4	Recomendaciones	203

CAPITULO V

PLANTEAMIENTO, EVALUACION Y SELECCION DE ALTERNATIVAS

5.1	Descripción de los pasos del método de evaluación	207
5.2	Aplicación del método de evaluación	209
5.2.1	Definición de objetivos de decisión	209
5.2.2	Definición de alternativas de solución	210
5.2.3	Evaluación previa de alternativas	211
5.2.3.1	Evaluación de alternativas con objetivos críticos	211
5.2.3.2	Evaluación de alternativas aprobadas por los objetivos críticos sobre los objetivos no críticos	214
5.2.4	Identificación de alternativas factibles	215
5.2.4.1	Descripción de contenido y método de trabajo de las alternativas seleccionadas	215
5.2.5	Predicción de resultados de alternativas factibles y su evaluación	219
5.2.5.1	Preparación de la tabla de evaluación por objetivos	220
5.2.6	Elección de mejor alternativa	229

CAPITULO VI

PROPUESTA DE SOLUCION

6.1 Plan de acción	230
6.1.1 Boletín Informativo	231
6.1.2 Plan de capacitación	240
6.1.2.1 Curso de Relaciones Humanas para personal administrativo	246
6.1.2.2 Curso sobre procedimientos para el otorgamiento de las prestaciones sociales dirigido al personal administrativo	248
6.1.2.3 Curso de información sobre procedimientos para la obtención de las prestaciones sociales dirigidas a los Directores de Núcleo.	249
6.1.3 Plan de Implantación de la estrategia de divulgación de las prestaciones sociales	251
<i>APENDICE</i>	252
<i>GLOSARIO</i>	254
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	203
<i>ANEXOS</i>	269

INTRODUCCION

La demanda de mejores y más amplios programas de prestaciones sociales y la creciente complejidad de los problemas de gestión administrativa, se han traducido en muchos países, en una preocupación que urge por encontrar nuevas estrategias en procura de agilizar y mejorar el desarrollo de dichos programas.

Estas prestaciones sociales representan algunos derechos consagrados en favor de los trabajadores que promueven el desarrollo de la Seguridad Social. En consecuencia, son beneficios que satisfacen aquellas necesidades que el salario no alcanza a cubrir.

Estos servicios son otorgados voluntaria o legalmente en forma más o menos aceptable, dependiendo en gran medida del nivel socio-económico de cada país y representan una ayuda pecuniaria que favorece al usuario y eleva el nivel de vida del grupo familiar.

Es por eso que resulta de mucha importancia realizar un análisis evaluativo de la actual administración de las prestaciones sociales para el sector público docente en nuestro país, para conocer de cerca los factores de mayor incidencia: La gestión administrativa, la poca cobertura, el

limitado alcance y la inadecuada divulgación de las prestaciones.

Los esfuerzos que se hacen en nuestro medio porque las prestaciones lleguen a los docentes públicos, se han canalizado principalmente a través de tres instituciones: La Dirección General de Bienestar Magisterial que surge en 1968, la Dirección General de Tecnología Educativa desde 1985 y el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos - INPEP- desde 1975; quienes desarrollan estrategias que responden en alguna medida a las demandas sociales de los docentes públicos.

Estos programas de prestaciones sociales dirigidos a este sector específico forman parte de las estrategias gubernamentales que posibilitan la buena armonía entre las partes y permite disminuir el desequilibrio económico de los docentes públicos y su grupo familiar; al mismo tiempo, trata de cumplir con el mandato constitucional que dice: "La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio....."

Este trabajo está estructurado en seis capítulos y cuatro anexos.

En el capítulo I, MARCO TEORICO DE LAS PRESTACIONES

SOCIALES, se hace una aproximación teórica general que permita comprender como se originan, como son conocidas y denominadas, cuales son sus principios y características, cuales son sus objetivos y causas de desarrollo, cuales son sus costos y como se financian, como se programan y divulgan y como se controlan; al final se presenta una clasificación de las mismas.

En el capítulo II, LAS PRESTACIONES SOCIALES DEL SECTOR EDUCATIVO PUBLICO DE EL SALVADOR, se conceptualiza algunos términos a utilizar y se puntualizan aquellos aspectos que reglamentan a las instituciones y que delimitan la cobertura y el alcance de las prestaciones sociales; además, se analiza la procedencia de los recursos y su financiamiento por cada institución. En la parte final del capítulo, se menciona la participación de ANDES 21 DE JUNIO en la consecución de estos beneficios.

En el capítulo III, INVESTIGACION DE LA SITUACION ACTUAL DE LAS PRESTACIONES SOCIALES PARA LOS DOCENTES PUBLICOS DEL NIVEL BASICO DE LOS CICLOS I y II, se presenta la investigación a las instituciones que administran estos servicios y el campo de aplicación que comprende la población beneficiada.

En el capítulo IV, INTERPRETACION Y DIAGNOSTICO DE LA

SITUACION ACTUAL. RECOMENDACIONES, se presenta los resultados de la encuesta que se pasó a los docentes públicos del nivel básico de los ciclos I y II en 32 escuelas del municipio de San Salvador, durante el mes de octubre del año de 1989; tomando como base las opiniones y criterios expuestos por los entrevistados, se elaboró el diagnóstico de la situación actual; al final se exponen las respectivas recomendaciones.

En el capítulo V, PLANTEAMIENTO, EVALUACION Y SELECCION DE ALTERNATIVAS, se hace una descripción de los pasos del método de evaluación y de aplicación utilizados para seleccionar la mejor alternativa de solución.

En el capítulo VI, PROPUESTA DE SOLUCION, se presenta el plan de acción para desarrollar aquella alternativa de solución que tiene la máxima *viabilidad y operatividad* tomando en consideración las limitaciones de los recursos existentes.

Por último, se presenta: apéndice, glosario técnico, cinco anexos en los que se puede confrontar los nombres y direcciones de las escuelas encuestadas en el municipio de San Salvador, el formato de la encuesta de opinión sobre prestaciones sociales presentada a los 359 docentes en esas escuelas, la guía para entrevistar a las Instituciones, un cuadro de la estructura médica de Bienestar Magisterial y datos de la muestra. Además, se incluye cinco gráficos que

muestran el círculo vicioso de la salud pobre y las estructuras organizativas de las instituciones investigadas.

Para finalizar, se agradece a los señores directores de Bienestar Magisterial, de Tecnología Educativa y al señor presidente del INPEP, por brindar información que hizo posible la aproximación, en parte, a la realidad administrativa de las prestaciones sociales investigadas; de igual manera se rinden agradecimientos a los directores y docentes de las 32 escuelas del municipio de San Salvador por esa información tan valiosa que permitió completar la muestra de 359 encuestas de opinión; Así mismo, expresamos nuestro reconocimiento a ANDES 21 DE JUNIO por su oportuna colaboración; al asesor de este trabajo de investigación; así como a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador por sugerir y permitir investigar un tema de un profundo contenido social. Finalmente, se agradece a todas aquellas personas que ofrecieron su apoyo sincero para la realización de este trabajo.

CAPITULO I. MARCO TEORICO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

1.1 Diversas denominaciones sobre prestaciones sociales

En relación a la utilización de los términos que definen de manera correcta a las prestaciones sociales, conviene hacer alguna aclaración.

Existen diversas denominaciones y definiciones sobre prestaciones sociales, por lo que, se presentan diferentes criterios al respecto, que permitan comprender clara y exactamente la naturaleza de éstas: así como, un análisis de cada uno de ellos, con el interés de conocer las delimitaciones que, dependiendo de cada juicio, son necesarias para su entendimiento.

En seguida, se procede a exponer lo que William B. Werther Jr. & Keith Davis 1/ entienden por "prestaciones y servicios" y que definen como "una amplia gama de renglones adicionales a la compensación salarial". Esta definición no contiene los elementos necesarios que faciliten la identificación de las prestaciones y servicios como tales, obstaculizando un discernimiento claro sobre ellas.

A continuación, se presenta la definición expuesta por Consuelo Ramos Rodríguez 2/, que las concibe como "servicios y prestaciones" y delimita así: "son aquellos bienes,

1/ Werther & Davis, "Administración de Personal y Recursos - Humanos". Editorial Mc Graw-Hill, 1987, 2a. Ed., México.

2/ Arias Galicia, Fernando. Obra citada.

instalaciones, facilidades o actividades que se proporcionan por la organización a sus trabajadores, además de lo estrictamente debido por su labor, con el fin de lograr que obtenga un beneficio ligado de algún modo con su trabajo".

En la definición anterior, se considera a las prestaciones sinónimos de servicios, además se considera la voluntariedad al ser otorgados por la empresa a sus trabajadores, con el objeto de ayudar a satisfacer sus necesidades, por lo que son aquellos beneficios adicionales al salario nominal que percibe cada uno de ellos, y que puede variar de una empresa a otra. Sin embargo, no establece si el financiamiento de las prestaciones es gratuito o semigratuito y si todos los programas de ayuda social pueden ser considerados como prestaciones y servicios, permitiendo, así, el surgimiento de los beneficios según la persona, que es una vieja y típica forma de paternalismo, tan dañino para la dignidad del trabajador.

Por otra parte, Idalberto Chiavenato ^{3/} las ha denominado "servicios y beneficios" y las conceptúa como "los medios indispensables de complemento y apoyo proporcionados y financiados por la empresa para estimular y mantener la fuerza de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y

3/ Chiavenato, Idalberto. Obra citada.

productividad".

Para Chiavenato, son servicios y beneficios los que el trabajador recibe adicional a su salario nominal y que la empresa considera un instrumento básico y utilizable como medio para complementar su salario y apoyar a sus trabajadores en la búsqueda de aliviar sus necesidades, con el fin de estimular a su personal y mantener su fuerza de trabajo en un nivel de alta productividad. En cuanto al otorgamiento de los servicios considera una inversión y no una dádiva de la empresa a éstos. A su vez, el autor ha considerado necesario para delinear su definición, el incluir en forma explícita el objetivo real, que según su criterio toda empresa persigue al proporcionar los beneficios, siendo éste el de estimular y mantener la fuerza de trabajo de la organización. Sin embargo, no establece la necesidad de normas para su adecuada administración, manteniendo el problema de que se aplique el paternalismo en esta y afecte seriamente el otorgamiento de los servicios.

De modo diferente, ha considerado Gianluigi Testa 4/ a lo que él denomina "servicios sociales" y definido como "un conjunto de actividades e instituciones, organizadas y reglamentadas sistemáticamente, que voluntariamente y sin

4/ Testa, Gianluigi, Los Servicios Sociales. Ediciones Deusto, Bilbao, España. 1973.

obligaciones legales, la empresa pone a disposición de manera gratuita o semigratuita, de los propios trabajadores y eventualmente de sus familiares, al objeto de satisfacer exigencias y necesidades sentidas por la mayor parte de los mismos".

Según lo anteriormente expuesto, Testa establece la necesidad de incorporar a su definición las características básicas que ayuden y que a su juicio, debería denominarse como servicios sociales. Es así, como se encuentran: la reglamentación, la voluntariedad, el carácter gratuito o semigratuito, y la satisfacción de necesidades.

Al mismo tiempo, incorpora en la recepción de los servicios a la familia del trabajador. Más no expone claramente el verdadero objetivo que persigue al proporcionar esos servicios a los trabajadores.

Finalmente, aunque Agustín Reyes Ponce ^{5/}, no presenta una definición concisa sobre lo que designa como "prestaciones" por considerarla difícil de definir por su variabilidad, amplitud, complejidad y la existencia de distintas composiciones sobre los servicios para el bienestar de los trabajadores. No obstante, propone los elementos

^{5/} Reyes Ponce, Agustín. Administración de Personal. Ed. Lima 18 Reimpresión, Mex.1986

necesarios para crear un criterio al respecto, siendo éstos:

- Están constituidos por los bienes, instalaciones, facilidades o acciones;
- Son proporcionados por una empresa;
- Se dan a favor de los trabajadores de la empresa;
- Se proporcionan además de lo estrictamente debido por el trabajo;
- Buscan como finalidad básica el mejoramiento:
 - Ante todo, del trabajador mismo;
 - de su trabajo;
 - de su remuneración;
 - de la relación empleado-empleador;
 - del medio social, en que el trabajador vive y actúa.

En primer lugar, Reyes Ponce, coordina cada una de las partes materiales e inmateriales que integran un servicio o prestación.

En segundo lugar, establece que son proporcionados por la empresa, a través de los programas de personal a sus trabajadores, haciendo la aclaración que dichos servicios o prestaciones pueden variar de empresa a empresa, incluyendo solamente a las privadas y descentralizadas del Estado.

En tercer lugar, las prestaciones se encuentran en relación directa con el trabajo que las personas realizan en

una organización, pues sólo ellas y sus familiares gozan de la cobertura de éstas.

En cuarto lugar, Reyes Ponce, considera que las prestaciones surgen por "equidad social", que nace por voluntad de la empresa con el objeto de ayudar a satisfacer necesidades, condiciones, deseos, etc., del trabajador, según sean las posibilidades, capacidad económica y desarrollo de la organización.

En quinto lugar, se busca mejorar la vida, cultura, salud, etc., del trabajador; su trabajo al incentivarlo a superarse y aumentar su eficiencia laboral; su remuneración, debido a que incrementan el salario real de éstos; y al adquirir conocimiento de las responsabilidades de éstos dos factores de producción se conoce la importancia de proporcionar las prestaciones sociales como un medio para mejorar las relaciones empleado-empendedor.

1.1.1 Definición

Según lo anterior, hay similitud en el contenido de las definiciones presentadas, aunque se observa diferencia en la utilización de la terminología y elementos para la delineación de éstas. Por esta razón en el presente estudio se ha denominado a éstos programas de ayuda social a favor de los trabajadores de una institución como "prestaciones sociales",

de igual manera se utilizan los términos "beneficios" y "servicios". Se les llama así por la similitud de sus asignaciones, al entenderse por:

- Prestaciones sociales, al conjunto de programas que son representados por objetos o facilidades que la empresa proporciona a todos sus trabajadores, en forma adicional al salario nominal que éstos perciben;
- Beneficios, por intentar mitigar las necesidades de los trabajadores dependiendo de las posibilidades, capacidad económica y desarrollo de cada institución; y
- Servicios, debido a que la actividad que se realiza es tanto por obligación moral como por obligación legal a favor de los trabajadores de una organización.

Luego, al tratar de presentar una definición que satisfaga las expectativas, se debe de tomar en consideración aquellos elementos que delimiten el marco de las prestaciones sociales y las defina de manera correcta.

En nuestra opinión, definimos a las prestaciones sociales de la manera siguiente:

Conjunto de bienes, instalaciones, facilidades y actividades, estructuradas y reglamentadas en forma sistemática, que las organizaciones ofrecen a sus trabajadores y esporádicamente a sus familiares, de manera gratuita, semigratuita o totalmente financiados por éstos,

pudiendo ser voluntarios o legales y que ayudan a mitigar las necesidades experimentadas por la mayoría de las personas que laboran en la organización con la finalidad de contratar, estimular y mantener una óptima fuerza productiva e incentivar las relaciones obrero-patronales.

En esta definición se consideran los siguientes elementos:

- La organización como otorgante
- El trabajador y esporádicamente a su familia como receptor
- La reglamentación
- La voluntariedad
- El financiamiento
- La satisfacción de necesidades
- La finalidad empresarial
- Las relaciones obrero-patronales
- La Legalidad (+)

(+) Nuestra definición incluye el elemento "legalidad", por cuanto en el sector público salvadoreño todos los beneficios o prestaciones están regulados por leyes especiales para poder ser otorgados; aunque en el sentido estricto son voluntarios.

1.2 Origen de las prestaciones sociales

1.2.1 Introducción

Las prestaciones sociales están relacionadas directamente con la historia del trabajo; su concepción ha ido cambiando paulatinamente y aparejado a ello las condiciones del mismo han variado según los periodos históricos de la humanidad.

Los beneficios, ayudas, servicios, prestaciones u otra denominación con la que suele llamárseles, no nacieron con el trabajo mismo; ni siquiera se remontan en el tiempo. Su aparecimiento está ligado al surgimiento de la Revolución Industrial, en donde se observa que "de instrumento esclavizador que era, el trabajo pasa a convertirse en medio de liberación y de dignidad".^{6/} La creciente industrialización y el crecimiento de las ciudades demandó mayor oferta de trabajo, los dueños de los medios de producción exigieron jornadas excesivas, se incorporó a mujeres y niños a labores exclusivas para hombres, con salarios injustos, lo que produjo malestar en la clase trabajadora y sus consecuentes críticas en los países industrializados.

^{6/} Historia General del Trabajo. Editorial Grijalbo, 1a. Ed. España, 1965. Tomo 1.

Los trabajadores lucharon por mejorar sus condiciones salariales y exigieron seguridad económica para hacerle frente al costo que la vida les demandaba.

Cediendo a esa presión creciente y para evitar una explosión revolucionaria, los países occidentales de libre empresa se han visto precisados a acceder gradualmente a las demandas de los trabajadores, de mejores condiciones laborales para el logro de satisfacer sus necesidades. "Las transformaciones históricas que han modificado este proceso de las condiciones económicas de los asalariados están ligados con las guerras, las crisis económicas y los cambios de regímenes políticos".^{7/}

Según Chruden-Sherman, "en la década de 1920, se comenzó a proporcionar ciertos beneficios y servicios a los trabajadores, cuando algunas organizaciones de los países industrializados reconocieron que ellos debían laborar con mejores condiciones. Sin embargo, muchos de estos beneficios, a menudo fueron implantados con un espíritu de "paternalismo" benevolente, el cual fue desapareciendo con el surgimiento de los sindicatos de los trabajadores en esos mismos países".

La segunda guerra mundial fue un factor determinante para el desarrollo de las prestaciones sociales en favor de los trabajadores; en esa época y debido a la existencia de topes

7/ Ibid.

salariales, los patronos proporcionaron incentivos suplementarios a los salarios para atraer personal, tales como: vacaciones pagadas, seguros de vida, programas de pensiones, etc. "En los países industrializados y posterior a la segunda guerra mundial, con la nivelación de costos, los incrementos **salariales** quedaron en segundo plano y los trabajadores exigieron seguridad económica para protegerse del hambre, de las enfermedades y de la incapacidad de trabajar por la edad avanzada; lo que hizo que los países occidentales asumieran lentamente la función de planificar, regular, controlar y supervisar las actividades socio-económicas, generando servicios públicos y nuevas prestaciones sociales". 8/ Para confirmar la constante presencia de los trabajadores en el logro de prestaciones, se hace referencia a la nota que dice:

"Esta política sectorial del Estado Liberal, de reconocer, garantizar y procurar los derechos sociales, económicos y culturales como respuesta a las presiones de los trabajadores, se ha transformado en una política social generalizada..." 9/

Si el origen de las prestaciones sociales tuvo una orientación paternalista, justificada por la preocupación de retener mano de obra y la disminución de rotación de personal;

8/ Chruden-Sherman. Admon. de Personal. CECSA.
12 Ed. México, 1987.

9/ Ibid

"surgen además, como una forma de remuneración indirecta común a todos los trabajadores, e independiente del cargo ocupado" ^{10/}

Algunas organizaciones han desarrollado diferentes planes de prestaciones sociales para distintos niveles de trabajadores, sean estos directores, gerentes, jefes, obreros, etc. Por lo general, éstas son medios indispensables de complemento y apoyo, proporcionados y financiados por la organización, por los trabajadores o por ambos. La concesión de prestaciones sociales está relacionada con el grado de desarrollo económico de cada país y en razón de las demandas formuladas por los trabajadores; así como de la gradual concientización de la responsabilidad de las organizaciones.

Idalberto Chiavenato sostiene que los orígenes y crecimientos acelerado de los planes de servicios y beneficios se deben a los factores siguientes:

- "Actitud modificada del trabajador en cuanto a los beneficios sociales.
- Exigencias de los sindicatos.
- Legislación del trabajo impuesta por el gobierno.
- Competencia entre las empresas en disputar por los recursos humanos disponibles, ya sea para atraerlos o para mantenerlos.
- Controles salariales exigidos por algunos gobiernos.

^{10/} Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos Ed. Trillas. México 1987.

- Altos impuestos atribuidos a las empresas que pasan a buscar medios lícitos de hacer deducciones de sus obligaciones tributarias.^{11/}

En El Salvador, el surgimiento de las prestaciones sociales emerge mucho más tarde que en los países industrializados. "Aún cuando los sindicatos aparecen allá por 1923 a 1927, inspirados por el triunfo de la Revolución - Bolchevique de 1917".^{12/}, estos no logran otra cosa, sino pequeños aumentos salariales y protección por accidentes de trabajo; sus luchas se prolongaron por varios años y en 1939 se **nota** algún resultado muy incipiente, plasmado en la Constitución promulgada ese año, cuando en su Art. 62 dice: "El trabajo gozará de la protección del Estado por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia en las relaciones entre patronos y empleados u obreros..." Ese mismo año comienza la 2a. Guerra Mundial y todo avance en favor de los trabajadores tiene que esperar por razones obvias de la época.

Cinco años después de terminada la 2a. gran conflagración mundial, se decreta en El Salvador, la Constitución de 1950 con un contenido social más avanzado, expresado en su Art.2 que dice:

11/ Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc. Graw-Hill. Mex.1987.

12/ Lungo, Mario. La lucha de las masas en El Salvador. UCA Editores. El Salvador. 1988.

"Es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República el goce de la libertad, la salud, la cultura y el bienestar económico y la justicia social".

Este logro en favor de todos los habitantes, comprende a la vez a los trabajadores y se reafirma en el mismo documento en el Régimen Económico, Art.135 que dice: "El Régimen Económico debe responder esencialmente a principios de justicia social, que tiendan a asegurar a todos los habitantes del país una existencia digna del ser humano".

El mandato de la ley primaria da origen a la creación de leyes secundarias que reforman antiguas leyes y favorecen a los trabajadores, entre ellas se menciona a manera de ejemplo: La Ley de Riesgos profesionales (D.L. 2118, 24/mayo/1956) y la Ley de Seguridad e Higiene del Trabajo (D.L. 2117 21/mayo/1956).

Desde los años 50 hasta nuestros días, se han dictado varias leyes y decretos que amplían las prestaciones legales y que naturalmente son producto de la exigencia y necesidades de los trabajadores. En este momento es necesario aclarar que al mismo tiempo que se crean las prestaciones sociales en el sector privado, hubo influencias en el sector público; también hay que considerar que las prestaciones legales existen en ambos sectores, mientras que las voluntarias

solamente las da el sector privado.

Como la investigación del presente trabajo se orienta a los **trabajores** públicos del Ramo de Educación, solamente se ofrecen algunas generalidades del sector privado.

1.2.2 Las prestaciones sociales en el sector privado en El Salvador

Una forma de que las organizaciones cuenten con un eficiente y armonioso personal es por medio del ofrecimiento de un atractivo plan de prestaciones sociales. El sector privado está conciente en alguna medida, de que el personal de toda organización constituye su recurso más importante, por lo que se justifica el hecho de ofrecer entre otras cosas, un completo plan de prestaciones sociales voluntarias que se complementen con las legales.

Una administración visionaria de las empresas privadas, **dedica** especial interés en el bienestar y la seguridad financiera de los trabajadores durante el tiempo que dure su empleo y después de su jubilación. Esa preocupación por los trabajadores obedece entre otras, a la competición por personal calificado que existe en el medio laboral.

En el sector privado de El Salvador, las prestaciones sociales se brindan de forma voluntaria por algunas empresas y

de forma legal por una mayoría, atendiendo a ciertas leyes emitidas para el caso, como lo es el Código de Trabajo (D.L. No.15 23/6/72 que en su Art. 2, literal a) dice regular "las relaciones de trabajo entre los patronos y los trabajadores privados".^{13/} Las prestaciones voluntarias varían en cantidad y calidad según la organización y pueden ser asistenciales, recreativas o de capacitación; las prestaciones legales asistenciales son suministradas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social -ISSS-, "Institución que tiene por objeto cubrir al cotizante del sector privado y a su familia, de los riesgos naturales y sociales que constantemente amenazan su salud, su integridad física y su vida y como consecuencia su capacidad de ganancia, es decir, de los riesgos de enfermedad común, accidente común, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, invalidez, vejez y muerte".^{14/} El ISSS, nace el 28 de septiembre de 1949 por Decreto del Consejo de Gobierno Revolucionario de El Salvador No.329; cuenta con dos sistemas de protección: Seguro de Salud y Seguro de Pensiones. El Seguro de Salud entró en vigencia el 14 de mayo de 1954. El de Pensiones rige desde el 10. de enero de 1969.^{15/}

13/ Código de Trabajo de El Salvador y sus Reformas

14/ Información General del ISSS. 1982. Documento

15/ Ibid

Este régimen de seguridad social es obligatorio y participan el Estado, los patrones y los trabajadores.

1.2.3 Las prestaciones sociales en el sector educativo público en El Salvador.

Los trabajadores estatales o públicos, logran alcanzar sus demandas de prestaciones sociales en diferentes momentos. En el sector Educación, estos beneficios sociales se han venido implementando en diferentes instituciones, que han sido creadas para tal fin, entre las cuales se menciona las siguientes:

Dirección General de Bienestar Magisterial

Esta institución fue creada por Decreto de la Asamblea Legislativa No.588 del 22 de febrero de 1968, publicado en el Diario Oficial No.41, Tomo 218 del 28 del mismo mes y año; su función es la de promover la atención y supervisión médico-hospitalaria a maestros, cónyuges e hijos de éstos; así como planificar, coordinar y ejecutar el manejo del seguro de vida gratuito y voluntario de los docentes y trabajadores administrativos del Ministerio de Educación; promover y desarrollar actividades recreativas y asistir social y económicamente a los familiares de los docentes fallecidos.

Dirección General de Tecnología Educativa

Esta institución fue creada por Acuerdo Ejecutivo No.5029 de fecha 11 de octubre de 1985; su responsabilidad consiste en investigar y evaluar acciones educativas a fin de orientar la aplicación de metodologías apropiadas que contribuyan al mejoramiento de la educación nacional a través de diferentes proyectos, entre los cuales se encuentran:

- Proyecto de Perfeccionamiento Permanente para Maestros en Servicio - PPMS -, que capacita a maestros de Educación Básica, en las áreas de metodología educativa, administración escolar y educación parvularia.
- Proyecto Plan Nacional del Libro Escolar - PLANA LIBRE - que capacita a los docentes en la utilización de los textos escolares, guías domésticas, cuadernos de ejercicios y otros materiales.

Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos

INPEP

Esta institución fue creada por Decreto Legislativo No.373 del 16 de octubre de 1975, Diario Oficial No.198, Tomo 249 del 24 del mismo mes y año, más sus reformas adicionales; proporciona protección a los cotizantes, tales como: préstamos, seguro de vida y pensiones por invalidez, vejez y muerte, así como financiamiento para la adquisición, construcción y ampliación de vivienda a los asegurados y

pensionistas en los regimenes administrativo y docente.16/

"Históricamente, el otorgamiento de prestaciones sociales en El Salvador ha sido producto de la presión ejercida por los trabajadores, a través de negociaciones que han influido en los gobiernos para la creación de instituciones que se dedican a administrar los diferentes servicios".17/

16/ Ley de INPEP

17/ Anaya Montes, Mérida. La Segunda Gran Batalla de Andes 21 de Junio. Ed. Universitaria, San Salvador, 1972.

1.3 Principios generales de las prestaciones sociales

Las prestaciones sociales son utilizadas para equilibrar las ventajas obtenidas por la empresa y los trabajadores, al proporcionar determinados servicios, con el fin de interesar e incentivar a los trabajadores en su superación personal.

Es así como, los servicios pueden ser considerados desde el punto de vista de la obligación moral y social, y en los principios en que se fundamentan para conocer su valor social y el verdadero beneficio que otorgan.

De ahí que, Agustín Reyes Ponoce 18/, expone los principios básicos en que deben sustentarse las prestaciones sociales para proporcionar los beneficios deseados:

- "Los servicios de bienestar para los trabajadores, jamás deben darse con carácter paternalista.
- Los servicios de bienestar al personal deben ser absolutamente libres para éstos.
- Los trabajadores deben intervenir de algún modo en la selección y administración de los servicios que para su bienestar se establezcan.
- Los servicios deben darse integrados al programa de personal de la empresa.

18/ ibid.

- Los programas de servicios deben revisarse periódicamente.
- Los servicios para el bienestar de los trabajadores, parecen justificarse más, como medida transitoria en los países en desarrollo.
- Las prestaciones sociales deben ser un motivo de acercamiento obrero-patronal; jamás un motivo de lucha de clases".

Y es así como Consuelo Ramos Rodriguez 19/ las ha resumido y expuesto:

- "No sólo respetar la dignidad del trabajador, sino aún reforzarla y destacarla.
- Como consecuencia inmediata de lo anterior, las prestaciones deben proporcionarse despojada de paternalismo.
- Deben otorgarse buscando el beneficio y perfeccionamiento del trabajo, aceptando que éste redundará en su trabajo, en las organización y en la sociedad.
- Debe ser optativo para el trabajador tanto en teoría como en la práctica, aceptarlos o rechazarlos ("a nadie puede beneficiarse contra su voluntad"), todo beneficio para serlo verdaderamente, supone que sea aceptado libremente por el que lo recibe".

19/ Arias Galicia, Fernando. Obra citada.

Gianluigi Testa al exponer los principios generales de las prestaciones sociales, enfatiza la separación entre beneficios a la empresa y beneficios al trabajador, así: **20/**

Desde el punto de vista empresarial

- Voluntariedad de ofrecer el servicio
- Reglamentación de los beneficios
- Evitar el paternalismo al otorgar los servicios
- Planificación, organización, dirección y control de las prestaciones sociales
- Relaciones laborales

Desde el punto de vista del trabajador

- Retribución Indirecta
- Voluntariedad de recepción del servicio
- Participación en la planificación, organización, dirección y control de las prestaciones sociales.
- Relaciones laborales.

Resumiendo los aportes de los autores anteriores, se establece que los principios de las prestaciones sociales aceptados generalmente son:

- Evitar toda forma de "paternalismo" al conceder las prestaciones sociales

20/ Testa, Gianluigi. Obra citada.

- Existencia de "voluntariedad" al otorgar y recibir las - prestaciones sociales.
- Participación obrero-patronal en la planeación, organiza- ción, dirección y control de las prestaciones sociales.
- Reglamentación de los beneficios que logren equidad al - otorgarse.
- Establecer relaciones laborales que favorezcan el enten- dimiento obrero-patronal.

1.4 Características de las prestaciones sociales

Las prestaciones sociales son aquellos programas de beneficio colectivo que el trabajador tiene el derecho a percibir, además de su salario nominal, ya sea en dinero o especie y que están dirigidos a aliviar, en la medida de lo posible, las necesidades básicas de éstos y ocasionalmente de sus familiares.

De ahí, la necesidad de tipificar adecuadamente a las prestaciones sociales para evitar confusiones con otras clases de servicios. Es así como en el siguiente cuadro, se expone los elementos o características, según criterio de algunos autores (Pág.25).

CARACTERISTICAS O ELEMENTOS DE
LAS PRESTACIONES SOCIALES

CONSUELO RAMOS RODRIGUEZ 21/

AGUSTIN REYES PONCE 22/

GIANLUIGI TESTA 23/

Las prestaciones sociales y los servicios son beneficios marginales; es decir; adicionales al salario nominal.

Constituyen una ventaja y un valor básico para el trabajador. tambien se muestran útiles al patron ya que le ayudan a conservar y a contratar mejores empleados, pero su principal y mas inmediato valor es para el empleado mismo.

Son distintivamente suplementarios a los salarios nominales.

Están apoyados o financiados, en parte o totalmente, por el patrón; por lo menos este lleva sobre si la mayor parte de los gastos.

Otorgan un tipo de ayuda que un trabajador, por su propia cuenta o cada individuo aislado no podría o le seria difícil conseguir.

Están constituidos por bienes instalaciones, facilidades o acciones.

Se dan a favor de los trabajadores de la empresa.

Son proporcionadas por una empresa.

Se proporcionan además de lo estrictamente debido por el trabajo.

Buscan como finalidad básica el mejoramiento :

- Del trabajador
- De su trabajo
- De su remuneración
- De la relación empleado - empleador.
- De su medio social.

Su financiamiento puede ser gratuito o semigratuito.

Voluntariedad al otorgar y recibir las prestaciones sociales, por parte de la empresa y de los trabajadores respectivamente.

Reglamentadas de forma tal que eviten las concesiones a título personal, donde la demanda de beneficios es un derecho y la concesión es un deber.

Satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

21/ Arias Galicia, fernando.
obra citada.

22/ Reyes Ponce, Agustín.
obra citada.

23/ Testa, Gianluigi.
obra citada.

A nuestro juicio, las características necesarias que deben reunir las prestaciones sociales para entenderse como tales son:

- Constituirse por bienes, facilidades o acciones.
- Voluntariedad al otorgar o recibir las prestaciones sociales por parte de la organización o de los trabajadores respectivamente.
- Reglamentación de las prestaciones sociales de forma tal que eviten las concesiones a título personal, donde la demanda de los beneficios es un derecho y la concesión es un deber.
- Satisfacción de las necesidades de los trabajadores.
- Su financiamiento puede ser gratuito, semi-gratuito o totalmente financiado por el trabajador.
- Son proporcionados por una organización.

1.5 Objetivos de las prestaciones sociales

1.5.1 Objetivo General de las Prestaciones Sociales

Mantener las relaciones obrero-patronales en un nivel de armonía tal, que beneficien a la organización en su productividad y al trabajador en la satisfacción de sus necesidades.

1.5.2 Objetivos de la organización

- General

Lograr la mayor efectividad posible, para alcanzar la máxima productividad a través de una eficiente administración de los programas de prestaciones sociales.

- Específicos

- Contratar, mantener y estimular a una óptima fuerza de trabajo.
- Evitar el otorgamiento paternalista de las prestaciones sociales.
- Complementar el salario nominal del personal que labora en la organización.

1.5.3 Objetivos de los trabajadores

- General

Mejorar el nivel de vida de los trabajadores con el apoyo de los programas de prestaciones sociales.

- Específicos

- Satisfacción de las necesidades de los trabajadores y ocasionalmente de sus familias.

- Obtener un beneficio adicional al salario nominal.

1.5.4 Círculo vicioso de la salud pobre

Los diversos programas de prestaciones sociales tienen como objetivo proporcionar una serie de servicios a los trabajadores y circunstancialmente a sus familiares, que ayuden a mitigar sus necesidades básicas, dependiendo de las posibilidades económicas de cada organización y de la vigencia opcional o legal de las prestaciones.

Para los trabajadores es un medio para mejorar en cierto grado su bienestar material con el fin de evitar el llamado Círculo **Vicioso de la Salud Pobre** (Gráfico No.1) que se explica por sí sólo (Pág.291).

La O.I.T. (Oficina Internacional del Trabajo) ha establecido las necesidades básicas que deben mejorarse para alcanzar un nivel de vida mínimo aceptable:

- Alimentación
- Vestido
- Alojamiento
- Seguridad
- Servicios Esenciales 24/

Por tanto, se mejora el bienestar material al prevenir, retroalimentar y/o restablecer los daños que ocasiona dicho

24/ O.I.T., Introducción al Estudio del Trabajo, 1988.

Círculo, lo que permite un aumento en la eficiencia del trabajador y su respectivo efecto en el buen funcionamiento de una organización, se incentiva, además, a los trabajadores a: **Disminuir las ausencias del trabajo y la apatia.**

1.6 Causas del desarrollo de las prestaciones sociales

Las causas que impulsan la evolución de las prestaciones sociales pueden agruparse así:25/

1.6.1 Causas psico-sociológicas

Se originan en la difusión de nuevas corrientes de pensamiento, en la creación de modelos empresariales sustancialmente diferentes a los pasados y en la introducción de diferentes técnicas de gestión. Siendo las principales causas las siguientes:

- Sensibilidad Social

Surge como una actitud de la empresa para resolver los problemas de carácter de generalidad que padecen sus trabajadores. Es así, como su sensibilidad le lleva a valorar adecuadamente las molestias de éstos en el lugar de trabajo y que pueden provenir de los elementos negativos siguientes:

- a) Fatiga Industrial (física y psíquicas)
- b) Reacciones negativas al ambiente de trabajo (ruido, temperatura, iluminación, etc).
- c) Frustraciones

- El Paternalismo

Al analizar las prestaciones sociales existentes generalmente revela la premisa paternalista que rige su

25/ Testa, Gianluigi. Obra Citada.

administración: una constante presión y un continuo control por parte del empresario, en todos los niveles de la organización.

Una empresa paternalista se caracteriza:

- a) Por la existencia de un "jefe", generalmente el titular de la empresa o aquella persona a quien corresponde la plenitud de los poderes, que dispensa "motu proprio" favores y beneficios.
- b) Por la presencia de una estructura jerárquica cristalizada que lleva a cabo las directrices recibidas.
- c) Por la importancia secundaria que se atribuyen a la masa de los trabajadores en el terreno de decisiones, y la obligación de éstos de reconocer la ilimitada autoridad del "jefe" y de poner en práctica sus directrices.

El paternalismo de hoy se presenta a menudo bajo la apariencia de generosidad desinteresada.

Además, la ausencia de cuotas prefijadas de financiamiento por parte de la empresa, atendiendo a las exigencias de dinero mediante donaciones a los organismos responsables. Esto confiere a la empresa el poder de intromisión y de presión que limita los servicios a su voluntad e iniciativa.

- La Moda

Es una de las causas principales del desarrollo de las prestaciones sociales, siendo las manifestaciones más sobresalientes las siguientes:

- a) La tendencia de copiar "aquello que hacen los demás", cuando ello "reporta mucho éxito".
- b) La propensión a olvidar (o dejar en segundo plano) cualquier consideración sobre las verdaderas necesidades de la mano de obra.
- c) La elección de las formas más llamativas de servicios sociales.
- d) La publicación de las propias iniciativas para mostrarse como alguien que va al compás de los tiempos, e incluso a la vanguardia.

- La Emulación

Es una de las causas psicológicas determinantes en la evaluación de las prestaciones sociales; al emular convergen elementos tales como: envidia, sed de prestigio, necesidad de no perder terreno. Los aspectos del proceso de emulación son diferentes según se refiera a empresas del mismo sector, dimensión o lugar.

- Las Relaciones Públicas

Si relaciones Públicas se definen como "un esfuerzo programado para influir en la opinión pública mediante las

acciones adecuadas para obtener su aprobación".^{26/} Dicho esfuerzo puede dirigirse a diversos receptores:

- Los trabajadores
- La comunidad
- Los accionistas
- Los clientes
- La prensa

Y contener el desarrollo de determinados temas, como:

- La empresa en general
- El tratamiento del personal y, por tanto, los servicios sociales
- Innovaciones técnicas
- Las innovaciones organizativas, etc.

Las relaciones públicas están dirigidas a dos objetivos básicos:

a) Al interior de la empresa

Para estimular la creación de una atmósfera de colaboración y prevenciones intentivas que favorezca su crecimiento.

b) Al exterior de la empresa.

Para dar a conocer a alguien o algo, naturalmente, es un estímulo bastante limitado.

^{26/} *Ibid.*

1.6.2 Causas económicas

Son aquellas que, indirectamente, se convierten en ventajas económicas para el empresario del ambiente y del tiempo en que las prestaciones sociales son otorgadas.

- Efectos sobre el mercado de trabajo

Las profundas innovaciones tecnológicas que requieren de mano de obra cualificada; el rápido y tumultoso desarrollo, que absorbe una enorme cantidad de esa mano de obra cualificada; y el desarrollo de actividades artesanales y terciarias en donde labora los elementos de mano de obra; son algunas causas por la que existe la dificultad de expansión de las empresas y crea la necesidad de definir los instrumentos válidos que les permita introducirse en el mercado de trabajo.

Por lo que, surge últimamente los problemas de contratación de mano de obra; y es así como, al momento de seleccionar un empleo los trabajadores se guían por la siguiente escala de preferencias y que la empresa debe de considerar al ofrecerlo:

- a) Salario Nominal
- b) Seguridad del puesto
- c) Condiciones del trabajo
- d) Posibilidad de ascensos
- e) Importancia de la empresa

f) Asistencia que ofrece la empresa

Ahora bien, esta escala presenta ciertas limitaciones, puesto que:

- a) Al ofrecer altas remuneraciones pueden elevarse demasiado los costos, reducir la competitividad y sufrir las consecuencias de similares acciones por parte de la competencia.
- b) La seguridad del puesto depende de elementos que determinan el juicio de la dirección de la empresa, y que difícilmente pueden ser modificados, tales como: dimensión de la empresa, estabilidad real o presunta, sus sistemas de administración de personal, etc.
- c) La posibilidad de ascenso e importancia de la empresa, están sujetos a las variables independientes que limitan sensiblemente la posibilidad de modificación según el criterio de la dirección de la organización.
- d) La mejora de condiciones de trabajo y la asistencia ofrecida por la empresa, son considerados medios elásticos que permite una diferenciación entre empresas al ofrecer una situación beneficiosa en cantidad o en calidad.

Es así, como el campo de las prestaciones sociales es aquel que permite a las empresas diferencias en las condiciones que ofrecen al trabajador, con el objeto de prevalecer y asegurarse lo mejor del personal disponible.

- Retribución Indirecta

La actitud de la empresa de destinar fuertes inversiones de dinero a las prestaciones sociales antes que al salario nominal, se justifica al facilitar a la organización la posibilidad de:

- a) "Concurrir en el mercado de trabajo sin un aumento de las retribuciones por encima de ciertos niveles".

Difícilmente se utiliza como medio para asegurarse mano de obra el incrementar los salarios nominales, debido al costo cuando la competencia decida imitar la medida. Por lo que, se prefiere invertir en prestaciones sociales legales para el trabajador, que disfrutará de un incremento en su salario real, como consecuencia de los ahorros que cada servicio le proporciona.

- b) "Posibilidad de menores impuestos"

Si se incrementa a los trabajadores su salario nominal, el resultado neto es inferior, como consecuencia de la gran suma que queda destinada para pagar los diferentes impuestos. Sin embargo, las prestaciones sociales están sujetas a impuesto, pero en un porcentaje muy inferior. Por lo que, según este punto de vista, los beneficios proporcionan mayores resultados.

- c) "Elasticidad de gasto"

Al incrementar el salario nominal se crea un gasto rígido y constante para la empresa. En cambio, en el caso de las prestaciones sociales, el gasto en que se

incurre es más elástico, puesto que puede variar dependiendo de la capacidad económica de la empresa, suspendiendo o dilatando sus aportaciones discretamente para otorgar los servicios sin protestas de los trabajadores.

- d) "Posibilidad de repercusiones favorables en términos de prestigio".

Las prestaciones sociales es una forma de ayudar a optimizar la imagen de la empresa al exterior. Debido a que son iniciativas sociales que facilitan el diseño de campañas propagandísticas, al aprovechar la diversidad de aspectos y ventajas que proporcionan a los trabajadores.

- e) "Posibilidad de un eventual aprovechamiento futuro de las instalaciones".

Las aportaciones y/o cotizaciones empleadas en prestaciones sociales, especialmente en la construcción de la infraestructura, pueden traducirse en una inversión, aunque la empresa rara vez, persiguen el objetivo de beneficiarse.

- f) "Posibilidad de interesar a todo el núcleo familiar del Trabajador".

Por medio de las prestaciones sociales puede extenderse a la familia del trabajador, al instituir que sean receptores de los servicios.

g) "Posibilidad de resolver problemas que los trabajadores por sí solos no podrían afrontar"

La empresa persigue al proporcionar prestaciones sociales ayuda a sus trabajadores a resolver sus problemas de carácter social; que según su criterio, no soluciona cuando incrementa su salario nominal, puesto que, éste aumenta su consumo y no mitiga sus necesidades sociales. Sin embargo, es decisión del trabajador la forma como administre sus fondos y solucione sus problemas.

De esta manera, es a criterio de la empresa, la elección entre un incremento del salario nominal y el ofrecimiento de prestaciones sociales, aunque la última alternativa es una forma de redistribuir los beneficios empresariales.

1.7 Costos y Financiamiento de las Prestaciones Sociales

1.7.1 Costos

La determinación de los costos permite establecer la inversión necesaria para proporcionar los servicios de bienestar social a los trabajadores. Es así como los costos se dividen en:

- Costos Directos

Son aquellos "...factores indispensables que representan inversiones, las que deben acumularse al costo primo para poder determinar el costo de producción".^{27/} Ejemplo de éstos costos son: salarios, cargas sociales, descuentos internos, amortizaciones, alquileres, seguros, mobiliario, material de consumo, material de escritorio, depreciaciones, combustible, luz, teléfono, agua, fuerza motriz, lubricantes, etc.

- Costos Indirectos

Según Cristóbal del Río González ^{28/} "son los elementos necesarios, accesorios para la transformación de materia prima, además de la obra de mano directa".

Para Gianluigi Testa ^{29/} "son los gastos que nacen por

^{27/} Cristobal del Río González "Costos I", Litograf, México 1976 7a. Ed. pp. 63.

^{28/} Ibid.

^{29/} Gianluigi Testa, Obra citada

reflejo, como consecuencia de la institución de uno o varios servicios". Ejemplo de éstos costos son: los gastos de organización, administración y dirección, siempre que no existe una dependencia encargada exclusivamente de ello; la publicidad dirigida a los trabajadores y sus familiares; y una cuota de gastos generales, etc.

- Obtención de los costos 30/

Ahora bien, para obtener los costos se presenta el procedimiento de Gianluigi Testa, en el siguiente orden:

a) Identificación de las prestaciones sociales

Se pueden definir dos clases de prestaciones sociales:

- las voluntarias
- las legales

Esto facilita la contabilización de los beneficios, al conocer el costo total de la unidad de trabajo, que está formado por la sumatoria de los costos del pago del salario nominal, más los gastos de prestaciones sociales legales y las voluntarias.

b) Identificación de los beneficiarios

A continuación, se clasifica por categorías individuales de los trabajadores y/o beneficiarios, que gocen de prestaciones sociales ya sean voluntarias o legales.

30/ Ibid.

c) Duración del estudio

En el sector público se requiere alrededor de un año o más, para elaborar los estudios necesarios; en cambio, en el sector privado, este tiempo no sobrepasa los tres meses, en razón de una mejor eficiencia administrativa.

d) Preparación del cuestionario

Testa presenta un cuestionario, sencillo y exhaustivo para obtener los costos de las prestaciones sociales en cada institución que las proporciona. Dicho cuestionario que está sujeto a modificaciones dependiendo de la empresa, se divide en prestaciones sociales voluntarias y legales; enumera, a su vez, las instituciones de las cuales reciben el servicio, las aportaciones y cotizaciones correspondientes a la empresa y a los trabajadores por cada servicio.

e) Recopilación de los datos

Se procede a recoger los datos, en un período mínimo de un año, esta actividad puede ser confiada al responsable de la dependencia que le corresponde administrar las prestaciones sociales.

- Cálculo de los costos

Así pues existen diversos sistemas de cálculo, siendo los más frecuentemente adoptados por las empresas los

siguientes:

a) Cálculo global de los gastos

Que es útil para el Departamento de Relaciones Públicas, puesto que la información presentada en el balance anual, comunica a las personas interesadas al respecto, cuánto se ha invertido en prestaciones sociales, lo que contribuye en la buena imagen de la empresa.

b) Costo por hora de trabajo por trabajador-año

Se calcula el valor de las prestaciones sociales legales así:

Dato Unitario

por cada hora
de trabajo $= \frac{\text{Total de los costos}}{\text{Horas de trabajo}};$

Dato Unitario por

cada trabajador en $= \frac{\text{Total de los costos}}{\text{No. de trabajadores}};$
un año

Así, el resultado se confronta el costo real del trabajo por hombre en un año o por cada hora de trabajo entre las empresas.

c) Incidencia porcentual sobre el costo horario.

El costo horario se obtiene así:

$$\frac{\text{Total del costo de prestaciones sociales}}{\text{No. de horas productivas}} = \%$$

Este % se confronta con el costo de una hora de producción. Esto permite que la organización establezca el valor económico de las prestaciones sociales por hora productiva y el costo de la misma hora considerando los beneficios.

d) Incidencia porcentual sobre la retribución base

Lo complejo de éste sistema es definir lo que se entiende por retribución base, dato que se ve afectado por su evolución y consecuentemente, el porcentaje preestablecido entre los dos factores básicos para determinar la incidencia porcentual. Debido a que esta se obtiene así:

$$\frac{\text{Costos por prestaciones sociales}}{\text{Retribución Base}} = \text{incidencia porcentual}$$

Sin embargo, es el más usualmente utilizado por las empresas, puesto que facilita la comparación de los costos de las prestaciones sociales en base a datos reales y

aceptables, entre las empresas del mismo sector.

- Análisis de los costos

A continuación, se procede a analizar los costos, haciendo **referencia a:**

- a) Cantidad de los gastos anuales por las prestaciones sociales legales de carácter social por cada trabajador, tanto en términos porcentuales como absolutos.
- b) A los gastos por prestaciones sociales por hora trabajada y por cada servicio, en valor absoluto y porcentual.
- c) A los costos por prestaciones sociales divididas por cada servicio y con referencia a las diversas categorías de los trabajadores, dependiendo de sus funciones.
- d) A los costos de las prestaciones sociales en forma similar a la anterior, dependiendo de la antigüedad del servicio en la empresa.
- e) A las cotizaciones de los trabajadores por prestaciones sociales.

1.7.2 Financiamiento

- Financiación total por parte de la empresa.

En esta solución se considera la aportación total por parte de la organización para proporcionar las prestaciones sociales a sus trabajadores de manera adecuada.

Por lo que éstos ceden el control completo de la administración de las prestaciones sociales a la organización, provocando en algunos casos el efecto denominado "paternalismo" al momento de otorgarse.

- Financiación Mixta

Las cotizaciones y aportaciones se complementan y están acordes al nivel de salarios de los trabajadores. Con esta forma de financiamiento solo pueden beneficiarse las personas inscritas en el servicio y que coticen puntualmente. En este caso, se sugiere un control de tipo obrero-patronal.

- Financiación total por parte de los trabajadores.

Sus fondos provienen de las cotizaciones que los trabajadores proporcionar para que funcionen algunos programas de prestaciones sociales exclusivos para ellos.

De esta forma, los criterios más aceptados para proporcionar los fondos son:

- Tomar como base de partida la cifra desembolsada el año anterior y ponerla al día con arreglo a las necesidades

surgidas entre tanto.

- Considerar cada año una cifra per cápita para efectuar asignaciones proporcionales al número de empleados.

Establecida la cantidad necesaria se distribuye entre las diversas actividades.

1.8 La Programación de las prestaciones sociales

1.8.1 Importancia y necesidad

La importancia y la necesidad de las prestaciones sociales, se comprueba por la exigencia genérica de que todas las actividades de la empresa se lleven a cabo dentro de una minuciosa programación y, además, por la específica necesidad de que las actividades sociales, creadas con fines bien concretos, no operan en forma casual, sino respondiendo a un plan convenientemente adecuado a cada uno de sus componentes.

1.8.2 Quién debe programar?

Deberán asumir las mismas estructuras empresariales la tarea de programar las nuevas iniciativas o se debe proceder a ampliar la organización? La experiencia indica que deben crearse nuevas unidades organizativas, con su propia constitución; tres son las soluciones:

- a) "Un técnico en prestaciones sociales responsable total y directamente, que programe de acuerdo a investigaciones preliminares y a los fines políticos empresariales.
- b) Comité de técnicos con plena responsabilidad.
- c) Técnico responsable junto con un comité de expertos. Esta parece ser la forma más generalizada de programación, ya que se individualiza la responsabilidad y permite la utilización de diferentes experiencias y posibilita la toma de

decisiones".31/

El responsable técnico debe ser capaz, tener experiencia y prestigio, buen moderador y sintetizador de opiniones.

El comité debe ser amplio y representativo de todos los sectores de prestaciones, de administración y de los trabajadores.

1.8.3 Qué se debe programar?

Se debe examinar los aspectos más importantes que se relacionen al conjunto de servicios, por lo tanto, se debe programar:

a) "Las actividades a realizar. En su primera reunión la unidad encargada de la programación puede contar con una exacta cantidad de actividades a programar. Posteriormente y con las variaciones continuas de las aspiraciones y necesidades del personal, habrá que programar nuevas actividades.

El estudio de los nuevos servicios, la proyección de sus características y el análisis del surgimiento de nuevas necesidades son propios del responsable de la programación.

b) Los plazos para el otorgamiento de los servicios.

31/ Ibid

- c) La forma de realizar los servicios de acuerdo a las necesidades de los trabajadores, que es de donde nace la importancia de una atenta programación.
- d) Los responsables de la realización de las actividades decididas mediante la programación.
- e) Las instalaciones necesarias para realizar los diversos servicios.
- f) El personal que es necesario y qué características debe tener para el buen funcionamiento de las nuevas iniciativas.
- g) La publicidad que debe darse a las nuevas iniciativas de la preparación de un plan de información".32/

Se puede decir que la programación es una función autónoma, capaz de proponer a los órganos directivos las modificaciones necesarias y las innovaciones indispensables para conservar la eficiencia y la funcionalidad de todos los servicios.

Las prestaciones sociales proporcionadas por las empresas probablemente no sean apreciadas por los trabajadores o no rindan los beneficios máximos esperados, sino se pone el esmero suficiente al formular su programación.

32/ Ibid.

1.9 Divulgación y realización de las prestaciones Sociales

1.9.1 Divulgación

"La finalidad última de la programación es la de preparar un plan de información de las prestaciones sociales. La necesidad de una publicidad nace de la exigencia de obtener un elevado nivel de participación de los trabajadores, con el objeto de lograr una plena utilización de los servicios ofrecidos"33/

Se presenta alguna dificultad al decidir el momento de dar a la publicidad la iniciativa: Antes o después de tener listo el plan de prestaciones sociales? Si es antes, se logran ciertas ventajas: La información al trabajador puede contribuir a su mejor rendimiento, convenciéndole de que la empresa se está interesando por sus problemas y sus soluciones; si es después, la falta de información daría lugar a comentarios disparatados y fantásticos.

No es fácil la decisión, el problema no está aún totalmente resuelto, en cualquier sentido ha de informarse con antelación, de tal manera que se evite la circulación de rumores y el riesgo de desilusiones a los trabajadores por motivos de incumplimiento de plazos previstos.

33/ Ibid.

" El plan de prestaciones sociales ha de ser objeto de publicidad al interior de la empresa para favorecer su conocimiento por parte de los trabajadores y permitirles su mejor aprovechamiento. Al mismo tiempo, deben realizarse campañas publicitarias hacia el exterior, con fines de relaciones públicas y de imagen institucional". 34/.

Los medios más frecuentes utilizados son: Prensa, televisión, radio, folletos, revistas, volantes, comunicados, cartas, etc.

En el interior, el objetivo que se persigue es el éxito del plan, este se obtiene con el alto nivel de participación de los trabajadores, el cual se logra haciendo de su conocimiento todas las prestaciones sociales que se ofrecen y todas las actividades relacionadas con dichos servicios.

Los defectos de comunicación son a menudo motivo de ausentismo: algunos servicios no son utilizados por los trabajadores por falta de información. A menudo sucede que los recién incorporados no descubren la existencia de determinados servicios hasta algunos meses después, hablando con sus compañeros de trabajo.

34/ Ibid.

De allí la importancia de la comunicación y de la forma de llevarla a cabo, es por tanto, determinante para el éxito o el fracaso de la iniciativa. Para el logro positivo se utilizan los medios siguientes: la difusión general y los de forma individual.

General : - Periódicos de Empresas
 - Carteles Murales.
 - Comunicaciones de Cartelera de Anuncios, etc.

Individual : - Folletos Especificos.
 - Cursos Sobre Prestaciones Sociales al Personal Nuevo.
 - Circulares.

Existen otras formas de publicidad de las prestaciones sociales que se combinan al exterior y al interior de la empresa, como son la participación en manifestaciones, concursos, competencias, etc.

1.9.2 La Realización

"Es una simple puesta en práctica de directrices bien precisadas y **programadas**, que pueden ser objeto de :
Realización Directa, por Terceros y en Colaboración 35/.

35/ Ibid.

Directa : Se refiere a la participación directa de la empresa con el objeto de dar vida al servicio o la actividad, descubre necesidades en el personal y ella misma crea los medios para satisfacerla.

Por Terceros : Es cuando los problemas de los trabajadores suelen ser resueltos por organizaciones extrañas a la empresa, a solicitud de ésta última (Caso transporte público y los cambios de rutas).

Mediante Colaboración : Cuando la empresa prevee la colaboración con otras entidades públicas a fin de obtener, en ventaja de los propios trabajadores, las prestaciones que no es capaz de proporcionar por sí misma o de obtener de manera indirecta. (ejemplo : instalaciones deportivas).

1.10 El Control de las prestaciones sociales.

Cada tipo de prestación debe ser sometida a revisión y evaluación periódica, con el fin de ver si está cumpliendo con su cometido.

Cuando se programan las actividades, se considera la existencia de una unidad dedicada al control, esto es, con capacidad de dictaminar en que medida se realizan los proyectos. Un control así es amplio y se refiere a :

- a) Al funcionamiento del servicio, o sea, a su correspondencia a las exigencias reales del personal.
- b) A la gestión del servicio, o sea, a la manera como las unidades responsables realizan la actividad.
- c) Al control del servicio, o sea, al análisis de su gestión financiera.

Una revisión cuidadosa debe hacerse también, allí donde, por no haber una programación inicial, no existen términos de comparación; con ello se logra maximizar los objetivos funcionales y operativos a un costo menor.

De cualquier manera, en las dos direcciones, el control es de gran importancia y necesario por cuanto permite identificar la situación de cada servicio o intervenir a

tiempo cuando se necesite corregir posibles defectos.

Es conveniente mencionar que la función de control demanda cierta autonomía y está ligada a la unidad de programación; de tal manera que podría encargarse a la unidad de control, el examen del balance anual y la verificación de la gestión económica del servicio.

Es importante la inclusión de personas elegidas por los trabajadores para que participen en la verificación del cumplimiento de la finalidad de los servicios y de los criterios con que han sido administrados; esto se puede dar a través de la creación de comités obrero-patronales que sirvan de testigos del cumplimiento de las prestaciones sociales. En este sentido, el problema del control de los gastos debe ser atendido bajo dos aspectos : Control de gastos de la institución ocasionados por la dirección de los servicios y control por parte del personal, de las cifras dedicadas por la empresa a las prestaciones sociales.

Un sistema de control de gastos ampliamente difundido es el balance anual, que permite determinar con exactitud lo realizado y su respectiva gestión financiera.

1.11 Clasificación de las Prestaciones Sociales

Existe una gran variedad de prestaciones sociales que otorgan diversas instituciones las cuales están agrupadas en forma homogénea con el objeto de proporcionar adecuadamente los servicios y ayudar a mejorar el nivel de vida de sus trabajadores, en la medida de lo posible.

1.11.1 Clasificación de las prestaciones

Para Idalberto Chiavenato ^{36/} las prestaciones sociales pueden ser clasificadas :

" a) De acuerdo a su naturaleza

- Monetarias
 - Complementación del salario por retiro del trabajo, por enfermedad prolongada;
 - Remuneración por tiempo no trabajado (faltas al trabajo por motivos particulares, atrasos, salidas anticipadas, etc.);
 - Reembolso o financiación de drogas ;
 - Pago de jubilación ;

^{36/} Idalberto Chiavenato, obra citada.

- Planes de préstamos ;
 - Gratificaciones periódicas ;
 - Participación en los lucros de la empresa ;
 - Horas extras en el trabajo nocturno, o en los locales retirados ;
 - Aumentos por mérito personal ;
 - Premios a la producción, individual o grupal; etc.
- No monetarios
 - Asistencia médico-odontológica y hospitalaria ;
 - Servicio social y consejería ;
 - Club o asociación ;
 - Seguro de vida en grupo ;
 - Conducción o transporte de la casa a la oficina y de ésta a la casa ; etc.

b) De acuerdo a sus objetivos o finalidades

- Actividades Asistenciales

Esta clase de prestaciones tiene como objetivo proporcionar al trabajador cierto grado de satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad.

- Actividades Recreativas

Estas actividades se refieren a los que llevan la finalidad de distraer y beneficiar la salud

mental.

- Actividades Suplementarias o de Apoyo

Se refieren a servicios directos que redunden en beneficio de todos los trabajadores de la institución.

Lo anterior Chiavanato lo esquematiza de la siguiente manera:

Asistenciales :

- Asistencia médico-hospitalaria
- Asistencia odontológica
- Asistencia financiera
- Reembolso de medicinas
- Asistencia educacional
- Servicio social y consejería
- Cooperativa de consumo, etc.

Recreacionales:

- Gremio o club
- Centros recreacionales
- Esparcimiento recreativo, deportivo y
- Cultural
- Promociones y excursiones programadas
- Música, ambiente, etc.

Suplementarias

- Restaurante en local de trabajo
- Transporte subsidiado al personal
- Estacionamiento privado
- Distribución de café
- Bar y Cafetería, etc".

Sin embargo, para Gianluigi Testa, las prestaciones sociales pueden ser clasificadas dependiendo de su finalidad así: 37/

a) Finalidad Higiénico-sanitaria

- Servicio Sanitarios.

Son el conjunto de instituciones y servicios que se proponen la custodia de la salud del trabajador, tales como:

- . Primeros Auxilios
- Enfermería
- Ambulatorio
- Médico de empresa
- Mutuas sanitarias empresariales complementarias
- Mutuas sanitarias empresariales sustitutivas, etc.

- Servicios Higiénicos

Su objetivo es estudiar las condiciones ambientales, la determinación de los elementos nocivos a la salud y la búsqueda de soluciones para sus riesgos y peligrosidad, como por ejemplo:

- Modificaciones de las condiciones climáticas ambientales

37/ Testa, Gianluigi. Obra Citada.

- Búsqueda de las condiciones óptimas de iluminación
- Estudio de los remedios contra el ruido, etc

- Seguridad en el Trabajo

Su objetivo es evitar los accidentes laborales, así se puede mencionar:

- Acciones sobre los factores subjetivos del accidente
- Adiestramiento y formación del personal
- Propaganda e información personal

b) Finalidad Asistencial y de Previsión

- Servicios Asistenciales relativos a los factores ambientales.

Se basan en la distancia existente entre el hogar del trabajador y del lugar de trabajo, su objetivo es atenuar o eliminar los efectos de ello.

- Refectorios
- Comedores
- Organización de transportes
- Pensionados

- Servicios Asistenciales relativos a los factores familiares.

Es una iniciativa que fue creada para mitigar la necesidad del padre, de la madre o de ambos, en la familia, debido a su ausencia por motivo de trabajo, así se tienen a:

- Servicios en favor de la madre trabajadora
- Servicios en favor de los hijos de los trabajadores

- Servicios Asistenciales relativos a la Disponibilidad Económica y de Tiempo
Ofrecen ayuda para superar las limitaciones económicas y medios para su superación personal a los trabajadores, como:
 - . Préstamos
 - . Subsidios
 - . Formas de ahorro
 - . Casas y Viviendas
 - . Cursos internos profesionales y culturales
 - . Becas de estudio para los trabajadores

 - Servicios de Previsión
Su finalidad es preventiva, pueden ser de carácter asociativo, económica y asistencial:
 - . Asociación de personas jubiladas y de edad madura
 - . Cajas internas de previsión
 - . Asistencia domiciliaria
- c) Finalidad Recreativa y Cultural
- Finalidad Recreativa
Facilitar la diversión del trabajador en su tiempo libre
 - . Aspectos de las vacaciones de los empleados
 - . Aspecto turístico
 - . Aspecto deportivo

 - Finalidad Cultural
Actividades que pretenden ampliar la cultural general de los trabajadores.

- Organización de manifestaciones culturales
- Participación en manifestaciones exteriores
- Creación de Centros Culturales
- Creación de instrumentos culturales".

Por su parte, Consuelo Ramos Rodríguez 38/ presenta la siguiente clasificación:

a) Prestaciones Legales

b) Prestaciones de la Organización (Voluntarias)

- Financieras Directas: Su amplitud depende de las políticas, programas y obligaciones contractuales de la empresa; aquí se ubica a:
 - Préstamos
 - Pensiones
 - Caja de Ahorro, etc.
- Financieras Indirectas: Puede ser financiada totalmente o solo en parte por la empresa, pero su servicio es proporcionado siempre en especie:
 - Tiendas
 - Depensas, etc."

De igual manera, Agustín Reyes Ponce 39/ da a conocer la siguiente clasificación:

 38/ Ramos Rodríguez, Consuelo, **Arias Galicia, Obra Citada.**

39/ Reyes Ponce, Agustín, Obra Citada.

a) Por su fin inmediato

- Tendientes a mejorar su ambiente de trabajo
 - . Medios para transportarse a la fábrica
 - . Guardarropas, armarios, etc.
 - . Agua potable y refrigerada
 - . Comodidades sanitarias
 - . Salones de descanso, etc.
- Tendientes a completar el salario (excluidos salarios incentivos)
 - . Descuentos o venta al costo de artículos fabricados por la empresa
 - . Absorción por la empresa, de pagos correspondientes al trabajador:
 - . Cuota obrera al seguro social
 - . Impuesto sobre la renta
 - . Cuotas sindicales, etc.
- Tendientes a mejorar la salud del trabajador y su familia (fuera o en adición al Seguro Social)
 - . Atención Médica
 - . Medicinas, hospitalización, atención quirúrgica, aparatos de prótesis y ortopedia, etc.
- Tendientes a mejorar la alimentación del trabajador y su familia.
 - . Comedores en la empresa, gratuitos, o al menos subsidiados.
 - . Ayuda para la alimentación de lactantes e infantes, etc

- Tendientes a dar al trabajador seguridad en sus ingresos
 - Seguros de grupo, pagados por la empresa, total o parcialmente
 - Sistemas de jubilación, etc.
- Tendientes a ayudar al trabajador en su problemas familiares
 - Escuelas para los hijos de los trabajadores
 - Casas-cunas
 - Guarderías infantiles, etc.
- Tendientes a ayudar al trabajador en la ampliación de su cultura
 - Becas diversas
 - Bibliotecas y hemerotecas, etc.
- Tendientes al descanso y recreación del trabajador
 - Vacaciones Supralegales
 - Permisos con goce de sueldo en días onomásticos, aniversarios, etc.
- Tendientes a estimular y premiar acciones en favor de la empresa.
 - Premios por antigüedad
 - premios por sugerencias que el trabajador presente, etc.
- Servicios Misceláneos.

b) Por su naturaleza intrínseca.

- Prestaciones: pueden considerarse como las contribuciones financieras más tangibles para los empleados :

- Pagos especiales a enfermos
- Contribucion a los ahorros de los trabajadores.
- Servicios: Son acciones comprendidas para la ayuda de los empleados
 - Provisión de ayuda legal
 - Consejo personal o recreativo
- c) Por su contenido económico
 - Financieras
 - Sociales
 - Mixtas
- d) Por su influencia en el salario
 - Prestaciones económicas supraleales
 - Aumento de los subsidios otorgados por las disposiciones legales y del Seguro Social, etc.
 - Prestaciones de beneficio general y directo
 - Comida gratuita subsidiada
 - Gratificaciones
 - Prestaciones de beneficio directo indirecto, o no general
 - Fiestas sociales
 - Orientación o consejo al trabajador
- e) Por la fuente de la que se derivan
 - Legales
 - Contraactuales
 - Voluntarias "

1.11.2 Clasificación para el Sector Público Educativo en El Salvador.

De acuerdo a lo anterior, **se ha** considerado necesario clasificar a las prestaciones sociales por el criterio de la finalidad que persigue al otorgarse, debido a que éstos servicios se crean para responder a las necesidades reales de los trabajadores del Ramo, que pueden variar según el grado de desarrollo de cada país.

De esa manera se presenta la siguiente clasificación :

- Asistenciales

El objeto que persigue es la satisfacción, en cierto grado, de las necesidades de los trabajadores y circunstancialmente de sus familiares, en lo referente a salud, riesgos profesionales, apoyo para la superación personal y para superar las limitaciones económicas y sociales. :

- Servicios médico-hospitalario
- Servicios de Psicología
- Salud Mental
- Subsidio por Funerales
- Seguro de Vida : Básico y Opcional
- Trabajo Social
- Atención Odontológica
- Examen de laboratorio y radiológico

- . Despacho de medicamentos
 - . Terapia física, lenguaje y ocupacional
 - . Atención económica y social a la familia de maestros fallecidos en circunstancias trágicas
 - . Subsidio por funerales
 - . Asistencia jurídica
 - . Capacitación
 - . Préstamos personales e hipotecarios
 - . Pensiones por invalidez, vejez y muerte
- Recreativas
- Su finalidad es beneficiar la salud mental de los trabajadores.
- . Artes Manuales
 - . Coros, Danzas, y conjuntos musicales
 - . Trajes típicos
 - . Balnearios
- Suplementarias :
- Consiste en ofrecer instalaciones y servicios, cuya finalidad persigue ayudar al trabajador a hacerle frente al costo de vida.
- . Servicio de cafetería
 - . Transporte subsidiado

Esta última parte de la clasificación se agrega como una proyección y no como algo que funcione en la actualidad, pero que es conveniente incluirla en la clasificación, por la necesidad del medio y su tendencia.

Finalmente, aclaramos que la anterior división y ubicación de las prestaciones sociales en El Salvador, atiende más que todo, a la forma como se ofrecen los diferentes servicios por las instituciones encargadas de administrarlos.

2.1 Aspectos Legales de las Prestaciones Sociales

Una de las características fundamentales de las prestaciones sociales es su voluntariedad, tanto del que las recibe como del que las ofrece; pero es el caso que existen determinadas prestaciones que se otorgan para cumplir con una obligación legalmente establecida y otras en las que no existe coerción alguna.

Sin menoscabo de la máxima que dice "los servicios sociales comienzan precisamente allí donde termina la obligación legal", se hace necesario tomar en consideración, su reglamentación; esto, con la finalidad de transformar la demanda del servicio o beneficio en un derecho y la concesión en un deber.

Así tenemos que los fines del Estado Salvadoreño para con la persona humana están contemplados en el Art. 1. de la Constitución Política vigente: "El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común.

En consecuencia, es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud,

la cultura, el bienestar económico y la justicia social." 40/

Luego, en el Art. 50 de la misma, se constituye la seguridad social en servicio público de carácter obligatorio; además, regula y autoriza la creación de instituciones que aseguren la política de protección social, así:

"La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma.

Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre sí la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social, en forma especializada y con óptima utilización de los recursos.

Al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores y el Estado en la forma y cuantía que determine la ley.

El Estado y los patronos quedarán excluidos de las obligaciones que les imponen las leyes en favor de los

40/ Constitución Política de El Salvador. 1 Art. 1.

trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Seguro Social." 41/

Al mismo tiempo, es necesario dictar leyes secundarias que garanticen el debido cumplimiento de las obligaciones estatales, en relación al otorgamiento y administración de las prestaciones sociales.

2.1.1 Reglamentación de las prestaciones sociales en el Sector Educativo Público

Varias son las leyes secundarias que regulan las diferentes formas de servicios concedidas a los docentes del sector público educativo, a través de instituciones creadas para el caso.

Para el ramo de Educación tenemos:

- Ley General de Educación
- Ley de Escalafón del Magisterio Nacional
- Ley de Asistencia del Magisterio Nacional

- Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de Empleados Públicos

41/ Ibid... A t. 50

- Ley de Servicios Médicos y Hospitalarios para el Magisterio
- Ley del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos
- Reglamento de Coordinación de los Regímenes de Pensiones del INPEP y del ISSS
- Reglamento de Préstamos Personales a los Asegurados y Pensionistas del INPEP
- Reglamento de Préstamos Hipotecarios del INPEP

En cada una de estas leyes y reglamentos se encuentran las disposiciones legales que garantizan el cumplimiento en la administración y adjudicación de prestaciones sociales a los trabajadores del sector público docente; más adelante se tocarán aspectos relevantes que norman las relaciones entre las partes, por ahora, basta con conocer sus leyes.

Cabe mencionar que son tres las instituciones estatales que administran las prestaciones sociales en El Salvador, ellas son:

- La Dirección General de Bienestar Magisterial
- La Dirección General de Tecnología Educativa

- El instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos - INPEP

2.I.1.1 Dirección de Bienestar Magisterial

Inició sus labores como Departamento de Bienestar Magisterial, del Ministerio de Educación, el 2 de enero de 1968 42/, siendo su fase primaria la planificación a desarrollar, procurando enmarcar las principales áreas de bienestar social. A su vez, comenzó por *ejecutar* algunos servicios, tales como los programas de servicio médico-hospitalario, recreacionales, cooperativismo, vivienda.

Es así como, el Estado, conciente de la necesidad de establecer medidas adecuadas que respondan a las necesidades en el área de la salud del Magisterio Nacional, crea la Ley de Servicios Médicos-Hospitalarios, por medio del Decreto Legislativo No. 588 del 22 de febrero de 1968 y mediante la colaboración de éste y de los trabajadores docentes a efecto de maximizar los beneficios.

Esta ley autoriza al Ministerio de Educación para que por medio del Departamento de Bienestar Magisterial, establezca instituciones hospitalarias, contrate servicios asistenciales

42/ Ministerio de Educación, *Publicación de Bienestar Magisterial* del 20 de Septiembre de 1971. pp 4.

y profesionales de médicos y hospitales, con la finalidad de ofrecer una mejor prestación de los servicios a los trabajadores docentes.

Para cubrir los gastos de asistencia, se estableció una deducción del 2% mensual sobre cada sueldo que recibe el docente; así que, el importe total de las deducciones referidas que realizan los pagadores del Servicio General de Tesorería, se deposita a la orden del Colector-Pagador del Departamento de Bienestar Magisterial y este a su vez, lo abona a la cuenta "Dirección General de Tesorería fondo Especial de Bienestar Magisterial", este ingreso es exclusivo para invertirlo en esta prestación de asistencia, cubriendo el Estado la diferencia que considere necesaria para el cumplimiento de la Ley y según recursos presupuestados para el Ministerio de Educación.

Finalmente, esta decreto cubre a los trabajadores docentes y a las personas que ejerzan cargos docentes en centros de Educación Pública, exceptuando a los últimos de los servicios de asistencia médico-hospitalaria.

El 6 de julio de 1971 se aprueba el Decreto Legislativo No. 379, publicado en D.O. No. 131, Tomo 232 del 19 de julio de 1971, denominado Reformas a "Ley de asistencia al magisterio", en donde se reconoce a los docentes públicos

activos con excepción de los que pertenezcan a los centros de Educación Universitaria, y a los que estén al servicio del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos, el derecho de asistencia por parte del Estado en caso de que padezca de alguna enfermedad que lo incapacite permanente o transitoriamente para laborar en el magisterio, estén o no afiliados.

La reforma surge en razón de que la cuota de asistencia ya no está de acuerdo a las condiciones de vida de esa época; por consiguiente, se determina una cuota de asistencia por cada trabajador docente enfermo de ¢200.00 mensuales, pagaderos durante el tiempo que dure la enfermedad que lo incapacita. La cuota es inembargable e intrasmisible, pero podrá ser concedida por acuerdo del Poder Ejecutivo en el Ramo de Educación con previa audiencia con el Fiscal General de Hacienda y previa comprobación de la incapacidad.

Por otra parte, el docente incapacitado no pierde ningún derecho establecido o que en lo sucesivo se establezca en la Ley de Pensiones y Jubilaciones o que le ofrece el Departamento de Bienestar Magisterial, siempre que el docente no cotice para recibirlas. En lo referente al tiempo de incapacidad durante el cual ha recibido la cuota de asistencia, se computará como trabajado para efectos de pensión y jubilación.

Más tarde, el Ministerio de Educación, con el fin de procurar la superación personal y profesional del docente, constituye en 1971 al Departamento de Bienestar Magisterial, en "Dirección General", según antecedentes dados en la Ley General de Educación por Decreto Legislativo No. 381, del 19/jul/71 y publicado en D.O. No. 131, Tomo 232 de la misma fecha, en los Artículos 86, 89, 90, 91, estableciéndola como la encargada de administrar y proveer los servicios médicos-hospitalarios, seguro de vida y recreación para el Ramo.

Posteriormente, la Ley de Servicios Médicos y Hospitalarios fue reformada con el objeto de mejorar las prestaciones de las clases pasivas y activas del magisterio Nacional, con el Decreto Legislativo No. 540 del 23 de mayo/1972, publicado en D.O. No. 102, Tomo 235 del 2/jun/72, la cual incorpora a los trabajadores del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos.

Otra ampliación en la cobertura de los servicios, se extiende a los docentes jubilados, por Decreto Legislativo No. 257 del 21/abril/1977, publicado en D.O. No. 84, tomo 235 del 6/may/77.

Un año más adelante, el Decreto Legislativo No.533 del 18 de mayo de 1978, publicado en D.O. No. 102, Tomo 259 del 2/6/78, establece una deducción del 2% mensual, para el

financiamiento del servicio de asistencia, sobre cada pensión del docente jubilado y para cada sueldo que el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos pague a los docentes a su servicio.

Más de una década pasó sin que se dieran nuevas leyes sobre prestaciones sociales al gremio magisterial, hasta que por Decreto de la Junta Revolucionaria de Gobierno No. 233 del 15 de mayo de 1980, publicado en D.O. No. 90, Tomo 267 de la misma fecha se considera indispensable proteger a la familia, por lo que se establece incluir a los hijos y al cónyuge del docente, en la cobertura del Servicios de Asistencia así:

- a) En 1980, a los hijos menores de 12 años
- b) En 1981, a los hijos solteros menores de 18 años
- c) *En* 1982, a los hijos solteros menores de 21 años y al *cónyuge*.

Para poder financiar la asistencia médico-hospitalaria a la familia del docente, se determinó una deducción mensual adicional a las ya existentes, de la manera siguiente:

- a) Para 1980 ₡ 5.74
- b) Para 1981 ₡ 6.90
- c) Para 1982 en adelante ₡ 8.85

Seguidamente, el Decreto de la Junta Revolucionaria de Gobierno No. 614 del 9 de marzo de 1981, publicado en el D.O. No. 46 Tomo 270 de la misma fecha, ratifica el anterior.

En 1985, el Poder Ejecutivo en el Ramo de Educación, prepara un "Reglamento de la ley de servicios médico-hospitalarios" para el Magisterio, el cual hasta la fecha está pendiente de aprobación ^{43/}

2.1.1.2 Dirección de Tecnología Educativa

Esta Institución como tal, nace por Acuerdo Ejecutivo No. 5029 del 11 de octubre de 1985, publicado en el Diario Oficial No. 209, Tomo 289 del 6 de Noviembre de 1985. Su creación obedece a que fue separado de lo que antes era Dirección General de Comunicaciones y Tecnología Educativa, para convertirse en:

- a) Ministerio de Cultura y Comunicaciones (D.E. No.36, Mayo/8/1985, publicado en D.O. No. 94, Tomo 287 22/mayo/85); y
- b) Dirección General de Tecnología Educativa.

^{43/} Ministerio de Educación. Proyecto de Reglamento de la Ley de Servicios médico-hospitalarios. 1985.

Los argumentos expuestos para instituir esta Dirección General, se detallan en el referido acuerdo, cuando dice que es necesario actualizar y revitalizar los esfuerzos que se realizan en favor del proceso de enseñanza-aprendizaje, especialmente en lo relacionado con: Educación a distancia; Perfeccionamiento de maestros en servicios; Investigación, Planeamiento y Evaluación Curricular; Producción y Evaluación de Textos escolares, etc.

Es preciso mencionar que uno de los objetivos específicos hace referencia a que se debe proporcionar permanentemente asistencia técnica relacionada con el quehacer educativo, a los docentes; esto se manifiesta a través de las funciones de la Dirección General de Tecnología Educativa cuando habla del perfeccionamiento permanente para los maestros en servicio; lo cual se considera en esta investigación, como prestación.

2.1.1.3 Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos - INPEP

INPEP nace como entidad oficial autónoma de derecho público, con personería jurídica y patrimonio propio según Decreto Legislativo No. 373 del 16 de octubre de 1975; publicado en D.O. No. 198, Tomo 249, del 24 de octubre de 1975. El objeto de su creación surge de la necesidad estatal de la existencia de una institución que administre los

recursos económicos destinados al pago de prestaciones, para la cobertura de los riesgos de invalidez, vejez y muerte, de los trabajadores civiles del sector público, en la forma prescrita por su ley.

Inicialmente, el documento contempla disposiciones legales en materia de pensiones y jubilaciones para los servidores de la administración pública; en ella se regula lo referente al otorgamiento de prestaciones, concediendo distintas asistencias y exigiendo el cumplimiento de diversos requisitos para obtenerlas. Como toda ley, ésta se va modificando de acuerdo a su operatividad y funcionalidad, así como a la necesidad de suprimir o adicionar nuevas formas de regulación, lo cual da lugar al surgimiento de las "reformas" que se manifiestan por nuevos "decretos" o "reglamentos".

La Ley del INPEP consta de seis Títulos con el siguiente contenido: El Título I, incluye las Disposiciones Generales sobre la Naturaleza y Objetivos de la Institución, definiciones y abreviaturas, organización administrativa y población protegida.

El título II, describe la Organización Financiera acerca de los recursos económicos, su sistema financiero actuarial, la forma de recaudación de cotizaciones y aportaciones, el mantenimiento del equilibrio financiero actuarial por medio de

la constitución de reservas técnicas y su racionalización de inversión bajo condiciones de seguridad y rentabilidad y, además, regula los gastos administrativos de la institución.

El Título III, abarca el Régimen de Prestaciones, en donde se dictan ciertas consideraciones generales, su campo de aplicación, lo concerniente a pensiones por invalidez, vejez y muerte, así como asignaciones y revalorizaciones de las mismas y sus beneficios adicionales, concluyendo con la Imprescriptibilidad y Compatibilidad de derechos concedidos a los asegurados con otros regímenes de seguridad social.

En el Título IV, se dan las Disposiciones Complementarias que se refieren a: retiro voluntario y forzoso, acumulación de tiempo de servicio, continuación voluntaria, reingreso al servicio, coordinación del sistema, conflictos, informes y sanciones, seguros y reaseguros.

En el Título V, se dan las formalidades para el otorgamiento de créditos, la anotación preventiva de las certificaciones en el Registro de la Propiedad Raíz e Hipotecas, hasta llegar al juicio ejecutivo en aquellos casos que lo amerite y estarán sujetos a las leyes comunes con ciertas modificaciones.

Por último, el Título VI contempla las disposiciones

transitorias que deben aplicarse en aquellos casos especiales.

Se deben incluir dentro del conjunto de leyes del INPEP, aquellos decretos y reglamentos que amplían y clarifican los alcances normativos de su articulado; entre estos últimos tenemos los más significativos: El Reglamento de Coordinación de los Regímenes de Pensiones del INPEP y el ISSS, aplicable a los trabajadores que hayan estado o estén asegurados a ambos - D.E. No. 6 del 19 de agosto de 1977, publicado en D.O. No. 163 del 5/9/1977. Tomo 256; los reglamentos de Préstamos Personales e Hipotecarios y la reforma de ampliación de Préstamos Hipotecarios a los docentes, según el D.E. No. 15 del 24 de marzo de 1988, D.O. No. 59 Tomo 298 de la misma fecha; también está la reforma que incluye la definición de "docente" según D.L. No. 905 del 31/3/88 D.O. No. 50. Tomo 298 del 11/3/88; La creación del Sistema Escalafonario del INPEP dado por D.L. No.953 el 26/4/88 y publicado en D.O.No.86. Tomo 299 del 11/4/88, el cual propicia las condiciones para desarrollar carrera administrativa dentro del Instituto, lo que genera alguna satisfacción laboral que favorece indirectamente la atención al usuario.

2.2 Cobertura de las Prestaciones Sociales en el Sector Educativo Publico.

El objetivo que persiguen las instituciones que administran las prestaciones sociales en el sector educativo público, está orientado a la promoción integral del bienestar de los docentes y su grupo familiar; para lograrlo se recurre a la aplicación de leyes que regulan dichas prestaciones y su cobertura, lo cual representa una protección contra riesgos de diversa índole. Esa protección a los docentes públicos asegurados y sus beneficiarios, por diferentes riesgos, se ve plasmada en varios momentos a través de estas leyes:

La Ley General de Educación, en su Art. 89 reconoce que: "La responsabilidad del Ministerio de Educación para con los profesores a su servicio no se limitará a las estrictas relaciones profesionales, sino que se extenderá a la promoción de un sistema tendiente a crear un amplio margen de bienestar personal para el educador y, en lo posible, para su familia, en reconocimiento a su condición humana y a su decisiva participación en el funcionamiento del sistema educativo." ~~44/~~

Reafirmando lo expuesto en el inciso anterior, se amplía con los Arts. siguientes de la misma ley:

^{44/} Ley General de Educación. El Salvador, Art 89 .D.L .381 del 8/jun/71. D.O. 131, Tomo 232 del 19/jul/71.

Art.90 "Para hacer efectivo lo dispuesto en el artículo anterior, se establecen los programas de Bienestar Magisterial que tendrán como finalidad contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida del maestro y cooperar con él para la solución de los problemas que le afectan profesionalmente." 45/

Art 91 " Los programas de Bienestar Magisterial deberán comprender principalmente actividades tendientes a : procurar la Seguridad Social del maestro, la organización de entidades de cooperación económica, la gestión de vivienda adecuada, la superación profesional, la recreación, el esparcimiento, y el otorgamiento de becas para los hijos de los maestros.

El Ministerio de Educación creará y apoyará los organismos necesarios para la eficaz realización de éstos y de otras actividades que se consideren convenientes". 46/

De igual forma se menciona lo dispuesto en la Ley de Asistencia del Maestro, cuyo Art 2 explica la cobertura de que es objeto el docente: "La cuota de asistencia por cada enfermo será de doscientos colones mensuales, y se pagará mientras dure la enfermedad que la motiva." 47/

45/ Ibid Art 90

46/ Ibid Art 91

47/ Ley de Asistencia al Maestro. D.L. 379. Art. 2. 6/jul/71.

Otros beneficios para los docentes se refieren a los que se dan en el Decreto No. 17 de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos; en donde se regulan los alcances y limitaciones a que tienen derecho por concepto de días feriados y permisos para ausentarse del trabajo con goce de sueldo.

Del mismo modo, La Ley de Servicios Médicos y Hospitalarios para el Magisterio ofrece variadas formas de servicio a los docentes activos y jubilados; dichas prestaciones son administradas y ofrecidas por la Dirección de Bienestar Magisterial.

Las prestaciones más significativas que llenan una de las obligaciones estatales, se ofrecen a través del INPEP, en cuya ley de creación se encuentra el Art. No.1 "Créase el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos como una entidad oficial autónoma de derecho público, con personería jurídica y patrimonio propio, que tendrá por objeto el manejo e inversión de sus recursos económicos destinados al pago de prestaciones, para la cobertura de los riesgos de invalidez, vejez y muerte, de los empleados públicos, en la forma en que se prescribe en esta ley."

También es necesario, para efectos legales, considerar lo expuesto en el Reglamento de Coordinación de los Regímenes de Pensiones del INPEP y del ISSS, dado por Decreto Ejecutivo No. 6, publicado en D.O. No. 163, Tomo 256. Sep. 5/77. en donde se contemplan las normas especiales de coordinación de ambos regímenes de pensiones, con el objeto de garantizar la conservación de derechos adquiridos.

Siempre en el INPEP y con el objeto de mejorar los aspectos de índole legal que permitan y faciliten a los trabajadores públicos la obtención de préstamos personales e hipotecarios, se decretaron los respectivos reglamentos a los asegurados y pensionistas.

Las anteriores leyes muestran algunos aspectos relacionados con la cobertura de las prestaciones sociales que se ofrecen a los docentes públicos y su grupo familiar; como ejemplo del alcance de estos servicios, se hace referencia a los datos presentados en la Memoria de Labores del Ministerio de Educación durante 1987, según el cuadro siguiente:

CUADRO No. 2

PROGRAMAS Y SERVICIOS, POBLACION ATENDIDA EN CONCEPTOS DE SERVICIO
POR LA DIRECCION GENERAL DE BIENESTAR MAGISTERIAL DURANTE EL AÑO 1987.

PROGRAMAS Y SERVICIOS	POBLACION ATENDIDA	CONCEPTOS DE SERVICIO	LOGROS DEL AÑO 1987
1- Servicios médicos hospitalarios al Magisterio y su grupo familiar.	115,000 Usuarios y beneficiarios.	- Consulta General - Consulta Especializada - Despacho Medicamentos - Cirugías Plásticas - Examen Laboratorio y Radiológico - Atención Odontológica - Hospitalizaciones - Atención de Emergencias - Procesos de Diagnóstico - Servicios de Psicología - Terapia Física - Terapia de Lenguaje - Terapia Ocupacional - Salud Mental	199.800 42.000 436.600 1.800 44.400 3.802 4.800 12.000 1.200 2.423 1.379 430 74 1.320
2- Seguro de Vida	35,000 usuarios y beneficiarios.	- Seguro Básico (pagado) - Seguro Opcional (pagado) - Atención y Asesoría a usuarios - Incorporados al Seguro	159 beneficiarios 829.250.00 178 beneficiarios 1,168.466.00 1.604 769
3- Recreación	35,000 Usuarios y beneficiarios	- Artes Manuales - Coros Danzas y Conjuntos Musicales - Trajes Típicos - Balnearios	Realización de Festivales Magisteriales, de trajes típicos, coros, danzas y conjuntos musicales, cursos y exposiciones locales de artes manuales.
4- Trabajo Social	10,000 Usuarios y beneficiarios	- Atención Social a Subsidiados permanentes (docentes) - Atención Social (individual y familiar de docentes)	Subsidio a 43 docentes (103,200.00). Atención de 7,000 maestros y/o familias.
5- Atención económica y social a familia de maestros fallecidos circunstancias trágicas		- Ayuda económica y social a familias de maestros fallecidos en circunstancias trágicas (hijos menores de 21 años solteros)	- Ayuda económica a 66 familias o 157 hijos de maestros (196.00) - Atención social a 103 familias, o 408 hijos de maestros.
6- Subsidios por funerales	74 familias atendidas	- Asesoría y legalización para el pago - Pago de subsidios por funerales	74 familias 74 familias (monto 67,943.55)
7- Informática, afiliación y archivo	35 docentes y administrativos	- Afiliación al servicio médico hospitalario. - Reposición de carnets. - Procedimientos Manual de información de afiliados a servicio médico hospitalario y seguros de vida a mecanizar en DIIE.	800 Usuarios 10,000 carnets 9,054 expedientes procesados en sistema mecanizado de DIIE.

En el cuadro No.2 se presentan los programas y servicios concedidos por Bienestar Magisterial a los docentes y sus familiares como usuarios y beneficiarios, durante el año de 1987. En el área de servicios médico-hospitalarios, se declara una población atendida en diferentes servicios de 115.000 personas; en seguro de vida se atendió a 35.000 usuarios, entre los cuales se encuentran los servicios de seguro básico y opcional; en recreación se beneficiaron 29.000 personas que participaron en actividades de artes manuales, coros-danzas y conjuntos musicales, trajes típicos y asistencia a balnearios; el trabajo social atendió a 10.000 solicitantes, entre los cuales se cuentan los que reciben subsidios permanentes y atención social en general; se dió atención económica y social a la familia de maestros fallecidos y se brindó asistencia técnica a través de subsidios por funeral (Pág. 87).

La dirección de Tecnología Educativa como responsable de investigar y evaluar las acciones educativas a fin de orientar la aplicación de metodologías apropiadas que contribuyan al mejoramiento de la Educación Nacional, en el periodo 1987-1988, destaca las siguientes acciones que se pueden considerar como prestaciones a los maestros:

"El Plan Nacional de Libro Escolar (PLANALIBRE), distribuyó 2.809.160 libros de texto, con sus respectivas guías didácticas, para todos los maestros y estudiantes de las

escuelas urbanas y rurales del país; reimprimió 13.000 módulos de auto-aprendizaje para el programa de Perfeccionamiento Permanente de Maestros en Servicio (PPMS); capacitó a 10.860 maestros de Educación Básica en currículo flexible con énfasis en la metodología participativa, educación en población, desarrollo curricular, etc., graduó a 846 docentes I, al finalizar el II curso de Nivelación para docentes en servicio, no escalafonado; capacitó en Administración Educativa a 1.656 Directores y Subdirectores de Educación Básica." 48/

"Para el último trimestre de 1989 y primero de 1990 se conoció el Programa sobre Capacitación de 11.000 maestros, para mejorar su labor docente en el Nivel Básico y parvularia, así como para evaluar pruebas estandarizadas de los alumnos y aplicarlas a nivel nacional, a través del uso y adaptación del sistema de computación." 49/

En la Memoria de Labores del INPEP de 1987, se destacan las acciones más relevantes en el otorgamiento de prestaciones al Régimen Docente 50/, en donde se detalla que "dicho régimen lo conforman 23.437 trabajadores, de los cuales el 66% son

48/ Ministerio de Educación. Memoria de Labores 1987/1988 pág. 11. El Salvador.

49/ Diario el Mundo 8/Nov/89 pág.12 y Diario El Mundo 5/Feb/90.

50/ INPEP. Memoria de Labores de 1987. El Salvador, pp 6

mujeres y el 34% hombres, habiéndose generado en concepto de aportaciones y cotizaciones \$29.9 millones sobre una base de salarios anuales de \$298.7 millones". Por su lado, el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos, en cumplimiento a los fines de seguridad social contemplados en la Constitución Política de El Salvador, respecto a la obligación del Estado de proporcionar a sus servidores los medios de vida decorosos al final de su carrera, otorgó durante el año de 1987 al Régimen Docente, las siguientes Pensiones:

Pensiones	No.	Monto
Vejez	2353	\$ 27.449.450.00
Invalidez	15	101.685.00
Viudez	297	775.893.00
Orfandad	867	1.173.235.00
Ascendientes	36	82.841.00
	<hr/>	<hr/>
Total/Pensiones	3568	\$ 29.583.104.00

FUENTE: Memoria de Labores de INPEP 1987. Pág. 19

También se dieron prestaciones adicionales al mencionado régimen, representadas por préstamos personales e hipotecarios, para cubrir gastos de los docentes en concepto

de: "gastos personales, primas de viviendas, compra de vivienda, construcción y reparación de las mismas, según detalle siguiente":

Préstamos	No.	Monto
Personales	1014	¢ 4.749.700.00
Hipotecarios	244	8.359.170.00
	<hr/>	<hr/>
Total/Préstamos	1258	¢ 13.108.870.00

FUENTE: INPEP. Memoria de Labores 1987. pág. 24

2.3 Recursos y Financiamiento

Con el objetivo de garantizar el otorgamiento de las prestaciones sociales, se necesita disponer de recursos económico - financieros, los que pueden clasificarse en: 51./

Propios

" Están constituidos por las cuotas de aportación legalmente asignadas al Gobierno, Instituciones Oficiales Autónomas y Municipalidades y, las cotizaciones de los trabajadores públicos, además de las operaciones propias de la institución".

Ajenos.

" Están formados por los fondos de fideicomiso destinados por el Gobierno, Instituciones Oficiales Autónomas y Municipalidades a actividades específicas, en calidad de préstamos a largo plazo y sobre las cuales se abona determinado porcentaje sobre saldo deudores."

Para disponer de estos recursos se recurre a diferentes fuentes de financiamiento que son establecidas en los decretos

⁵¹/ Memoria de Labores de INPEP - 1987, pág. 25-26

de creación de las instituciones que surgieron como respuesta a la finalidad de Seguridad Social que establece la constitución Política de El Salvador, en lo referente a proporcionar a los trabajadores activos y pasivos un nivel mínimo de vida aceptable y que por lo tanto, tienen a su cargo la administración de los diversos programas de prestaciones sociales en el Sector Público Educativo del país, siendo éstas:

- La Dirección General de Bienestar Magisterial
- La Dirección General de Tecnología Educativa
- Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP)

Cabe mencionar que en la década de los ochenta el Presupuesto del Ramo de Educación fue afectado en relación al Presupuesto Nacional en una disminución porcentual, como puede observarse en el cuadro No.4, que permite conocer el decremento de la asignación presupuestaria, y se observa que de un 25.2% de participación que tenía el Ministerio de Educación con relación al Presupuesto Nacional en el año de 1980, para los años de 1987 y 1988 se reduce a 14.5% y 15.3% respectivamente, recuperándose en 1989 a un 16.6% (Pág. 102).

2.3.1 Dirección General de Bienestar Magisterial

Es una dependencia del Ministerio de Educación que fue creada para asegurar en cierto grado el bienestar de los trabajadores docentes y circunstancialmente de las familias de los maestros activos y del personal administrativo del Ramo en el Sector Público, y que, tal como se presenta en el cuadro No.3 tiene dos fuentes de financiamiento para obtener sus recursos propios y respaldar los programas de servicios a su cargo (Pág. 111)

Aportaciones del Gobierno

Se puede observar, en el cuadro No. 4, las variaciones de 1980 a 1989, en donde se le asigna el 1.75%, en 1980, del Presupuesto del Ministerio de Educación, máximo porcentaje asignado durante la década; en el período de 1981 a 1985 las aportaciones fluctuaron entre un 0.20% a un 10% de diferencia; en cambio, en 1986 se concede un 0.90% del presupuesto del Ramo de Educación a la Dirección General de Bienestar Magisterial, lo que equivale a una disminución del 0.85% y el 0.36% al compararlo con 1980 y 1985 respectivamente. En 1987 se incrementa en un 0.29% en relación a 1986, es decir, un 1.19% del Presupuesto del Ministerio de Educación; en 1988 disminuye un 0.13% en comparación al año anterior y en 1989 se aumenta a 1.59% de la asignación al

Ramo, o sea, un 0.53% más que el año de 1988, pero siempre menor que 1980 (Pág. 102).

Cotizaciones

De acuerdo al cuadro No. 5, la Dirección General de Bienestar Magisterial proporciona servicios cotizados, en forma de complemento a las aportaciones del gobierno, Instituciones Oficiales Autónomas y Municipalidades, entre estos beneficios se encuentra los Servicios Médico-Hospitalario que se otorgan a los docentes activos y pasivos, por una cuota mensual de ₡8.85 mensuales, con esta medida se ayuda a mejorar y mantener la salud de los trabajadores afiliados y de su familia. Esta prestación social es la única que se extiende a la familia de los trabajadores activos (P.103)

También, la Dirección General administra los seguros de vida, tanto opcional o voluntario como el gratuito, para evitar exceso de contratiempos en el reclamo de cancelación del seguro. En lo referente, al seguro de vida opcional se presentan tres alternativas: ₡10,000.00, ₡20,000.00 y ₡30,000.00 a los que les corresponde una cuota mensual de ₡7.05, ₡14.10 y ₡21.15 respectivamente. La suscripción en este seguro puede ser para el trabajador docente activo o pasivo y para el personal administrativo del Ramo de Educación y para los que se incorporaron al Ministerio de Cultura y

comunicaciones posterior a su creación y que trabajaban en el Ministerio de Educación.

2.3.2 Dirección General de Tecnología Educativa

Depende del Ministerio de Educación y su creación obedece en cierta medida a la capacitación y desarrollo curricular de los docentes públicos del nivel básico; cuenta únicamente con aportaciones gubernamentales para su funcionamiento.

Según el cuadro No.4, se inicia el análisis en el año de 1985, debido a que en ese año se separa a la Dirección General de Tecnología Educativa y se crea al Ministerio de Cultura y Comunicaciones, en dicho año se le asigna a la Dirección General el 1.77% del Presupuesto del Ramo de Educación, al compararlo con el de 1986 se observa una disminución del 1.14% en relación con el año anterior, que corresponde al 0.63% del presupuesto del Ramo, Así, en 1987 y 1988 se le asigna el 0.60% y el 0.59% del Presupuesto del Ramo y como puede observarse con un decremento del 0.01% entre ellos; en 1989, se disminuye en un 0.03% en comparación con el año anterior, es decir, que se asignó el 0.53% del Presupuesto del Ramo. Su

presupuesto decrece sostenidamente en términos porcentuales.

(Pág.102)

2.3.3 Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos - INPEP

Para poder financiar los programas de prestaciones recurre a dos clases de recursos: los propios y los ajenos, que según el cuadro No. 3 se obtienen de diversas fuentes de financiamiento (Pág. 101)

Las aportaciones del Gobierno

En el cuadro No. 4, se puede observar variaciones en la aportación estatal asignada a INPEP, en 1980 se le proporciona el 7.31% en relación al presupuesto General, en 1981 se incrementa en un 1.68% y en 1982 aumenta en un 1.09%, en relación con el año anterior. Sin embargo, en 1983, 1984, 1985 y 1986 se le asigna el 9.09%, 8.14%, 7.49% y 7.68% respectivamente, cuotas que han ido disminuyendo constantemente, con una leve recuperación en 1986. Mas, en 1987, se mejora en un 0.44% en comparación con el año anterior (Pág.102)

Para 1988, se le asigna un presupuesto del 9.35% en relación al Presupuesto General, es decir, un 2.11% más que el período anterior. Así en 1989, se incrementó un 0.34% en

relación a 1988, lo que equivale al 9.69% del Presupuesto Nacional.

Aportaciones de las Instituciones Oficiales Autónomas y Municipalidades.

Según el cuadro No. 6, se le ha asignado un porcentaje de aportación igual que al Gobierno, asignándoles el pago del 1er. escalón solamente, así, aportan el 2.5% para los trabajadores administrativos y el 4% para los docentes. De acuerdo al Art. 30 de la Ley de INPEP, se puede incrementar en 1% de los salarios básicos, siempre que los egresos sean mayores que los ingresos que percibe la institución, sin embargo, no podrá incrementarse más del 6% (Pág.103).

Cotizaciones

El sistema Financiero Actuarial que funciona en INPEP es el de primas Escalonadas, que consiste en clasificar a los trabajadores públicos en: administrativos y docentes. A su vez, establece, de acuerdo al cuadro No. 7, tres escalones porcentuales a cotizar por los trabajadores sobre su salario nominal. Estos escalones varían cada 5 años, según las necesidades de la institución, en 1989, el trabajador administrativo cotiza el 4.0% y el docente el 6%, ubicándose en el último escalón; por lo que la institución, realiza

estudios actuariales para garantizar la rentabilidad de sus recursos y el otorgamiento de las prestaciones a su cargo (P.103)

Rentabilidad de Ingresos Corrientes

Con el objetivo de incrementar el rendimiento de los fondos se invierten en préstamos a una tasa de interés más favorable, en relación al resto de tasas que aplica el sistema financiero, pero siempre bajo condiciones rentables.

Rentabilidad de las Reservas Técnicas.

De acuerdo al artículo Art. 37 de la Ley de INPEP, la inversión de las reservas técnicas debe de ser garantizada con las condiciones de seguridad, rendimiento y liquidez, por lo que se prefiere invertir en beneficio directo, económico o social de los asegurados. Ahora bien, su rentabilidad deberá ser como mínimo del 7% anual.

En el art. 38 de la Ley se establece que se invertirá en los siguientes bienes y porcentajes:

- a) "Valores mobiliarios emitidos por el Estado o Instituciones Oficiales encargadas de la construcción de viviendas o el fomento agrícola o industrial, con garantía

hipotecaria o del Estado: el 10% de la reserva.

- b) En bienes inmobiliarios, con garantía hipotecaria, para la ampliación, reparación, construcción y adquisición de vivienda y solares urbanos, así como para el pago de pasivos en la forma que determina el Reglamento de Préstamos correspondientes, siempre que tales pasivos sean originados de operaciones iguales a las antes mencionadas, para los asegurados y pensionistas del sistema; y para la concesión de Préstamos Personales a dichos asegurados y pensionistas: el 80% de la reserva; y
- c) En depósitos a plazo en los bancos o instituciones financieras oficiales; y en inmuebles para los fines propios del INPEP o de bienestar para los asegurados: 10% de la reserva" 52/

INSTITUCION	CLASE DE RECURSO	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	FINALIDAD
Dirección General de Bienestar Magisterial	Propio	- Aportaciones del gobierno - Cotizaciones	Promover el bienestar de los trabajadores del Sector Publico Educativo asi como de su familia
Dirección General de Tecnología Educativa	Propio	- Aportaciones del Gobierno	favorecer el desarrollo de la Educacion Nacional, al impulsar el desarrollo curricular Nacional.
Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP)	Propio	- Aportaciones del Gobierno, Instituciones Oficiales Autónomas Y Municipalidades - Cotizaciones - Rentabilidad en : + Ingresos Corrientes + Reservas Técnicas + Otros Ingresos a. Por multas b. Aportes y donaciones voluntarias c. Otros Ingresos que reciba el INPEP.	- Garantizar la Cobertura Total - Cubrir los gastos Administrativos de cada Régimen. - Ejecución de diversos proyectos de investigación para mejorar los servicios.
	AJENO	- Fondo de Fideicomiso - Rendimiento de la Inversión de los fondos de Fideicomiso	- Otorgamiento de Préstamos personales a los docentes. - Abono del interes sobre saldo deudores - Pago de los gastos Administrativos del fondo

FUENTE : LEY DE PRESUPUESTOS, MEMORIA DE LABORES DE INPEP
 1987, ENTREVISTAS EN INSTITUCIONES.

CUADRO No. 4

APORTACIONES ANUALES DEL GOBIERNO

ANO	PRESUPUESTO NACIONAL	PRESUPUESTO EDUCACION	%	DIRECCION GENERAL BIENESTAR MAGISTERIAL	%	D.G. DE TECNOLOGIA EDUCATIVA	%	INSTITUTO NACIONAL DE PENSIONES DE EMPLEADOS PUBLICOS	%
1980	1,676,063,760	422,054,200	25.2	7,379,330	1.75			122,525,500	7.31
1981	1,988,518,090	419,025,860	21.1	6,913,320	1.65			178,746,610	8.99
1982	2,111,069,050	381,937,420	18.1	5,464,120	1.43			212,813,470	10.08
1983	2,058,802,990	346,965,180	16.9	5,414,220	1.56			187,113,990	9.09
1984	2,298,441,790	352,669,440	15.3	5,160,080	1.46			187,190,970	8.14
1985	2,427,466,490	416,721,580	17.2	5,240,340	1.26	7,366,670	1.77	181,846,650	7.49
1986	2,631,317,940	402,256,880	15.3	3,600,520	0.90	2,515,920	0.63	202,077,920	7.68
1987	3,451,424,870	501,646,990	14.5	5,969,530	1.19	3,025,770	0.60	249,858,390	7.24
1988	3,714,027,510	569,174,870	15.3	6,071,050	1.06	3,177,020	0.59	347,369,030	9.35
1989	4,255,730,060	707,905,940	16.6	11,247,090	1.59	3,761,520	0.53	412,585,100	9.69

FUENTE : LEY DE PRESUPUESTO 1980-1989

102

CUADRO No. 5

COTIZACIONES MENSUALES A LA DIRECCION GENERAL DE BIENESTAR MAGISTERIAL

SERVICIOS	COTIZACION
Médico-Hospitalario para maestros activos y pasivos	2% sobre salario nominal
Médico-Hospitalario por incorporar a la familia del maestro activo	¢ 8.85
Seguro de vida opcional:	
¢ 10.000	¢ 7.05
¢ 20.000	14.10
¢ 30.000	21.15

FUENTE : Departamento Médico-Hospitalario y de Seguro de Vida de Bienestar Magisterial

CUADRO No. 6

APORTACIONES DEL GOBIERNO AL INPEP EN TERMINOS PORCENTUALES

TRABAJADORES	1er. ESCALON	OBLIGACIONES PASIVAS	TOTAL
Administrativos	2.5 %	5.0 %	7.5 %
Docentes	4.0 %	8.0 %	12.0 %

FUENTE : Ley de INPEP de 1988, Art.27

CUADRO No. 7

COTIZACIONES MENSUALES AL INPEP EN TERMINOS PORCENTUALES.

TRABAJADORES	ESCALONES		
	1	2	3
Administrativos	2.5 %	3.5 %	4.0 %
Docentes	4.0 %	5.0 %	6.0 %

FUENTE: Ley de INPEP de 1988 Art. 26

2.4 Participación de la Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños en la Consecución de Prestaciones Sociales.

La Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (ANDES 21 de JUNIO) ha tenido desde su fundación legal el 21/junio/1967, participación directa en la creación de leyes y reformas que favorecen al sector educativo. 53/

Hasta 1971, el Magisterio Salvadoreño se regía por un escalafón vigente desde 1941.

"En 1970, ANDES inició una campaña para lograr un nuevo Escalafón que garantizara la profesión y mejorara las condiciones económicas del educador. En junio de ese año, elaboró un ante-proyecto de escalafón, el cual contenía básicamente lo siguiente:

- a) Monto de un sueldo básico fijado de acuerdo al costo de vida; El escalafón comenzaría a funcionar a partir de 1972; El sueldo base se fijó en ¢250.00 (\$100.00).
- b) El sueldo básico se reajustaría cada 5 años y se tomaría

53 / ANAYA MONTES, MELIDA. La segunda gran batalla de ANDES. Edit. Universitaria. 1a. Edic. El Salvador, 1972. pp 5,39

como referencia para cálculos de subsidios, ayudas especiales y estímulos.

c) Una tabla de salarios factible para el Estado.

El 14 de enero de 1971, el Consejo Ejecutivo de ANDES 21 JUNIO, presentó a la Asamblea Legislativa, su ante-proyecto; la Asamblea se auto-impuso un plazo de tres meses para dictaminar, previo estudio del mismo (14 de abril/1971). A fines de mayo de ese año, el dictamen conjunto de las comisiones de Cultura y Legislación aún no se encontraba elaborado. El 7 de junio/71 ANDES comienza sus paros progresivos, aglutinando un 84% de los profesores." 54 /

Al mismo tiempo, El Ministerio de Educación había introducido otro Proyecto de Escalafón sin apearse a los procedimientos formales que exige la Asamblea (según Anaya Montes) y fué recibido como un "documento de trabajo" el cual contemplaba los puntos de vista siguientes:

a) "Que la Ley de Escalafón no debe establecer normas de otorgamiento de cargos, ascensos, traslados y permutas.

54 / Ibid... p. 11, 24, 28, 29,

- b) Que tampoco debe establecerse la evaluación profesional de los educadores.

- c) Que no debe crearse en la Ley, organismos con representación del magisterio para la aplicación de las cuestiones escalafonarias. Es el Ministerio, en forma exclusiva, el que debe tomar todas las decisiones.

- d) Que la ley de Escalafón no debe aparecer el monto del sueldo base, ni el monto de los aumentos por ascenso." 55/

"A partir del 7 de junio/71, el Ministerio de Educación entró en una nueva fase; introdujo a la *Asamblea* Legislativa un Proyecto de Ley General de Educación. El Presidente de la Asamblea dijo: "Conoceremos primeramente la Ley General de Educación, pues esto es básico para entrar a decidir sobre la Ley de Escalafón"... Además agregó "la primera es fundamental del Sistema Educativo y el Escalafón depende de la otra, pues éste es solo un registro de los maestros, con clasificación de categoría, ascensos, etc." 50/

Otra participación de ANDES se da en 1970 cuando denuncia

55/ Ibid ... p 29, 30

56/ Ibid ... p 31

el incumplimiento, desacato y violaciones a la Ley de la Profesión del Maestro, por parte del Ministerio de Educación Así: "Hay incumplimiento al Art. 102 de la Ley de Profesión al Maestro, que obliga al Ministerio a elaborar los reglamentos que deben regular la aplicación de dicha ley. La ley fué aprobada el 20/jun/69, publicada en D.O. el 2/set/69 y vigente desde el 10/set/69." 57/

"...Dos años después, aún no se elaboraban los reglamentos..."

"En 1971, aprovechando la huelga de ANDES, se decretó dos leyes

- a) La Ley de Asistencia del Magisterio, y
- b) La Ley General de Educación.

La primera fué decretada por la Asamblea Legislativa el 6 de julio/71 y se sintetizaba así:

- Asistencia a los maestros que por enfermedad se incapaciten transitoria o permanentemente, para ejercer la docencia. El Estado pagará una cuota de ¢ 200.00 mensuales

57 / Ibid ... p 33

mientras dure la enfermedad que la motive.

- Derecho del maestro a gozar de licencia sin goce de sueldo hasta por 6 meses. Si en ese lapso se *restableciera*, se le incorporará al servicio en la misma plaza.

La Ley General de Educación se decretó el 8/jul./71, el mismo día que comenzó la huelga indefinida de ANDES. Es de gran importancia el dato proporcionado por Anaya Montes cuando dice que de 14.000 maestros existentes en 1971, solo en el nivel primario (ciclos I y II) pertenecían a ANDES 10.000" 58/
"En la actualidad son más de 24.000 el total de docentes y ANDES cuenta con un 80% de afiliados". 59/

"En el año de 1968, la huelga de ANDES se llevó a cabo a raíz de la presentación de un ante-proyecto de Ley sobre Prestaciones Sociales para el Magisterio; la Asamblea Legislativa prometió estudiarlo en un Plazo de tres meses, pero pasaron más de tres años para poder lograrse algunos frutos." 60 /

"Durante los años de 1967/1968, ANDES luchó por la

58 / Ibid ... p. 35, 36, 40

59 / Plataforma Reivindicativa de Andes 21 de Junio, Dic/1988.

60 / Anaya Montes, *Hélida...* op.cit. p.120.

creación de un Instituto Magisterial de Prestaciones Sociales (IMPRESS),^{61/} lo que se tradujo en el surgimiento de un nuevo Departamento de Bienestar Magisterial y Posteriormente en la Dirección General con dependencia del Ministerio de Educación.

Las más recientes peticiones de ANDES en favor de los maestros se centran en lo siguiente:

- "- Solicitud del 100% en concepto de aguinaldo anual
- No atrasar los pagos por *Sobresueldos y horas extras*
- Petición al INPEP para que resuelva sobre el concepto de jubilación a los 30 años de servicios con el 100% del salario devengado
- Información por parte del Ministerio de Educación de un Programa de Capacitación Docente donde se estimulará a aquellos maestros que han realizado o están realizando estudios superiores
- Petición de que todos los hospitales, farmacias y laboratorios contratados por Bienestar Magisterial, tienen

^{61/} Ibid ... p 126

la obligación de recibir y atender a todos los maestros que soliciten los servicios o medicamentos en cualquier fecha. Así como al reembolso de gastos médicos". 62/

Además, "ANDES dió respuesta inmediata a las pretensiones de INPEP de aumentar las tasas de interés para efectos de cotización y por préstamos otorgados, haciendo un análisis financiero que demuestra lo injustificado de la medida, al comprobar que los egresos de la institución en concepto de pensiones siguen siendo menores a los ingresos constituidos por las cotizaciones de los docentes; esto se informó en una conferencia de prensa ofrecida por el Secretario General de ANDES en octubre de 1989." 63/

Existen muchas otras intervenciones de ANDES en la defensa de los intereses de los educadores salvadoreños, lo que resultaría extenso enumerar; baste, para efectos de este estudio con lo expuesto hasta ahora.

62/ Documento de ANDES "BOLETIN INFORMATIVO" 18/ago/89. San Salvador.

63/ Documento. Conferencia de Prensa y TV de oct/1989. Copia Manuscrita del Secretario General de ANDES. San Salvador.

CAPITULO III INVESTIGACION DE LA SITUACION ACTUAL DE LAS PRESTACIONES SOCIALES PARA LOS DOCENTES PUBLICOS DEL NIVEL BASICO DE LOS CICLOS I Y II.

3.1 Instituciones que participan en el otorgamiento de las prestaciones sociales.

Tres son las instituciones que colaboran a nivel estatal en el otorgamiento de las prestaciones al Sector Educativo Público; dos de ellas dependen del Ministerio de Educación a nivel de Dirección: Bienestar Magisterial y Tecnología Educativa; la tercera es el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP), que funciona como entidad oficial autónoma y pertenece al Ramo de Hacienda.

Algunos aspectos importantes de su organización y funcionamiento se dan a conocer a continuación.

3.1.1. Dirección General de Bienestar Magisterial

3.1.1.1 Estructura Organizacional

a) Organigrama Institucional

De acuerdo a la disposición organizativa de Bienestar Magisterial, se presenta a continuación, las líneas prevalecientes de autoridad y responsabilidad para el ejercicio propio de las funciones de la institución (Ver gráfico No.2, Pág. 292).

b) Areas de la Estructura Organizacional

En la estructura Organizativa de la Dirección General de Bienestar Magisterial, se han identificado las siguientes:

- Area de Alta Dirección
 - Secretaría de Estado
 - Dirección
 - Subdirección
- Area de Contraloría
 - Comité Técnico
 - Oficina Adjunta de Colecturía y Pagaduría de la Dirección General de Tesorería.
- Area de Control
 - Departamento de Auditoría Interna
- Area de Asesoría
 - Asesoría Jurídica
 - Departamento de Relaciones Públicas
- Area de Asesoría Operativa
 - Departamento de Planificación
- Area Operativa
 - Area financiera
 - Departamento de Administración
 - Area de Prestaciones
 - Departamento de Trabajo Social
 - Departamento de Recreación
 - Departamento de Seguro de Vida
 - Departamento de Servicios Médico-Hospitalario
 - Area Descentralizada: Unidades Regionales

3.1.1.2 Objetivos Institucionales

"a) General

Promover el bienestar integral de los maestros y trabajadores al servicio del Ministerio de Educación, así como de sus familias.

b) Específicos

- Otorgar los servicios de salud a los trabajadores docentes y sus familiares.
- Coadyugar a la salud mental de los trabajadores del Ramo de Educación, a través del desarrollo de actividades recreativas, artísticas y culturales.
- Garantizar la protección económica para el grupo familiar de los docentes y de los trabajadores administrativos del Ministerio de Educación, a través de acciones que amplíen la cobertura del Seguro de Vida." 64 /

3.1.1.3 Funciones Generales

Están relacionadas con las funciones inseparables del proceso administrativo, necesarias para administrar toda unidad organizada de cualquier dimensión las cuales se dictan con antelación, para no repetir sus enunciados.

"a) Planificar las acciones de las áreas administrativas y

04 / Manual de Organización y Funciones de la Dirección General de Bienestar Magisterial, 1985, P. 2

técnicas de los servicios; elaborar el Presupuesto para su funcionamiento y someterlo a discusión y aprobación de los titulares del Ramo.

- b) Organizar el adecuado apoyo a los programas encomendados a fin de proveer oportunamente, por medio de sus unidades especializadas, los servicios logísticos y técnicos requeridos.
- c) Facilitar, coordinar y supervisar la realización de los programas encomendados a la Dirección.
- d) Estimular la participación activa de sus unidades a fin de obtener mayor cobertura y calidad en la prestación de los servicios.
- e) Velar por la adecuada ejecución de los planes y programas, en beneficio de los usuarios de los servicios que presta Bienestar Magisterial.
- f) Establecer los nexos necesarios con las Unidades Técnicas y Administrativas del Ministerio, a fin de incorporar todas las disposiciones y medidas relacionadas con su gestión.
- g) Dirigir, coordinar y proporcionar lineamientos de trabajo, a las Unidades Regionales de Bienestar Magisterial.
- h) Instruir a los Coordinadores Regionales de Bienestar Magisterial, sobre los procedimientos a seguir, en lo relacionado con los asuntos administrativos y financieros, en sus respectivas jurisdicciones, así como en sus relaciones con la Dirección.

- i) Planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones de los Servicios Médico-hospitalarios, Recreación y Seguro de Vida.
- j) Coordinar las acciones de apoyo a las prestaciones sociales que otorga Bienestar Magisterial.
- k) Fungir como órgano de enlace entre Secretaría de Estado y las Unidades integrantes de la Dirección, a fin de lograr con eficiencia los objetivos de la misma". 65/

3.1.1.4 Relaciones Institucionales y de servicio

La Dirección General de Bienestar Magisterial depende directamente del Ministerio de Educación, que procura mejorar las condiciones de vida de los trabajadores educativos públicos, a través de programas y actividades de prestaciones sociales que previamente son aprobados por la Secretaría de Estado.

Durante el desarrollo del trabajo surgen las siguientes relaciones:

a) A Nivel Interno

- Coordinación con la Dirección General de Educación Básica, a través de los Supervisores Docentes, para gestionar traslados y la colaboración de los maestros para la ejecución de los programas.

65/ Ibid. pp.6

- Colaboración del Departamento de Asesoría Jurídica para solucionar diversos casos.
- Se solicita personal técnico a la Dirección General de Servicios Técnico-Pedagógicos para la realización de cursillos, charlas, etc.
- Colaboración de Televisión Educativa para la divulgación de algunas actividades de los distintos programas de prestaciones sociales.
- La Oficina de Planeamiento y Organización (ODEPOR) colabora realizando investigaciones sobre los programas de prestaciones sociales.

b) A Nivel Externo

- Con Otras instituciones
Se ha contratado los servicios médico-hospitalarios de los hospitales estatales del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
- Se ha utilizado los servicios de hospitales, centros, unidades y puestos de salud para la realización de campañas educativas en especial a lo que se refiere a la prevención de enfermedades.
- Se mantiene contrato con Centros Especializados, entre ellos: Hospital Psiquiátrico, Hospital de Neumología, Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos,

Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

- Se ha contratado los servicios médico-hospitalarios de hospitales privados, entre ellos: el Hospital Zaldívar y el Hospital Salvadoreño.

- Con los asegurados

Se atiende a los docentes activos y pasivos; a los familiares de los docentes activos que gozan de alguna prestación; y a los trabajadores administrativos del Ministerio de Educación en lo referente a seguros.

3.1.1.5 Prestaciones

a) Servicios Médico-Hospitalarios

Este programa fue creado para responder a las necesidades en el área de salud de los trabajadores docentes y de sus familias. Así se ofrecen:

- Para los docentes activos y pasivos

Consulta externa: General y Especializada

Procedimientos de Diagnóstico y tratamientos para pacientes ingresados de emergencia y de complicaciones médico-quirúrgicas.

· Atención en consulta externa de procedimientos y tratamientos.

· Exámenes de Laboratorio: Externos y de Emergencia

· Rayos X: Externos y de Emergencia

· Atención Odontológica:

- extracción de piezas dentales
- profilaxis (una vez por año)
- Farmacia: Se proporciona dos medicamentos por docente como mínimo y un máximo de tres medicamentos, en consulta externa.
Si se encuentra hospitalizado se le proporciona todo el medicamento necesario para su curación.
- Hospitalización: Para tratamiento médico y cirugía, ya sea electiva o de emergencia, por un máximo de 10 días por cada enfermedad. Con autorización del Jefe de Departamento de Servicios Médicos se puede prorrogar la hospitalización en: situaciones de complicaciones médico-quirúrgicas, y de enfermedades curables.
- Otros Servicios.
- Hijos menores de 12 años
- Control de niños sanos hasta un año de edad, hasta 3 veces al año.
- Atención Odontológica: 2 por paciente.
- Profilaxis una vez al año a partir de los tres años de edad.
- Aquellos menores que cuando cumplan 12 años de edad, estén en control con el médico especialista se le prorrogará dicho tratamiento hasta los 18 años de edad, siempre que se justifique por escrito que su

suspensión pone en peligro la vida del usuario.

- Hijos de 12 a 21 años

• Consulta General

Esta consulta no comprende atención prenatal, parto y puerperio.

• Farmacia

Se proporciona dos medicamentos máximo por paciente.

• Exámenes de Laboratorio

• Atención Psicológica

• Hospitalización en caso de emergencia.

• Los casos especiales de tratamiento, están sujetos al dictamen del Comité Técnico, previa solicitud del interesado y con pruebas extendidas por el médico del programa.

- Cónyuges

• Consulta General

• Consulta de Especialidades: Psiquiátrica

• Farmacia: Hasta 2 medicamentos por paciente

• Exámenes de Laboratorio

• Atención prenatal, parto, puerperio, atención ginecológica.

• Hospitalización y medicamentos en partos normales o por cesárea.

• Atención Psicológica

• Hospitalización en caso de emergencia

b) Servicios Recreacionales

Este programa proporciona un tipo de medicina preventiva que fomenta la salud física y mental de los trabajadores del Magisterio Nacional, eliminando de esa manera los riesgos de enfermedades psicosomáticas y mantener el equilibrio de su personalidad. Entre estos servicios se mencionan los siguientes:

- Festivales de Coros y Conjuntos Musicales
- Festivales de Danza
- Balnearios: Metalío y El Tamarindo
- Concursos de Trajes Típicos
- Excursiones al interior y exterior del país.

c) Servicios de Seguro de Vida

Existen dos modalidades:

- Seguro Básico (Gratuito o General)

Es concedido por el Estado, al personal activo por un monto de ¢15,000.00

- Seguro Opcional (Especial o Voluntario)

La Dirección General de Bienestar Magisterial administra también el Seguro de Vida opcional, de acuerdo al siguiente plan de pagos:

Por ¢ 10,000.00 con una cotización mensual de ¢ 7.05

Por ¢ 20,000.00 con una cotización mensual de ¢ 14.10

Por ¢ 30,000.00 con una cotización mensual de ¢ 21.15

Ambos seguros son reclamados en el Departamento de Seguro de Vida de la Dirección General de Bienestar Magisterial.

d) Subsidios

Esta prestación se refiere a lo estipulado en la Ley de Asistencia del Magisterio, la cual contempla otras enfermedades adicionales a las que se encuentran en la Ley de Servicios Médico-Hospitalario, que incapacitan definitiva o temporalmente a los docentes para el ejercicio de la profesión y que reconoce una cuota de ayuda mensual de \$200.00 colones. 00/

66/ Ley de Asistencia del Magisterio Nacional. Art.2.

3.1.2 Dirección General de Tecnología Educativa.

3.1.2.1 Estructura Organizacional

a) Organigrama Institucional

Según su organigrama esta Dirección General trabaja con una estructura institucional por proyectos, lo que permite alcanzar los objetivos y fines propuestos (ver Gráfico No. 3, Pág. 293)

Sin embargo, para los fines del presente estudio, se presenta además, la parte correspondiente al Programa de Perfeccionamiento Permanente de Maestros en Servicio (PPMS), en vista de que es el área administrativa que capacita a los docentes (ver Gráfico No.4, Pág. 294)

b) Areas de la Estructura Organizacional

En el organigrama institucional de la Dirección General de Tecnología Educativa se han identificado las siguientes :

- Area de Alta Dirección
 - Secretaría de Estado
 - Dirección
- Area de Contraloría
 - Consejo Técnico
- Area de Asesoría
 - Departamento de Relaciones Públicas
- Area de Asesoría Operativa

- Departamento de Planeamiento
 - Seccion de Planeamiento
 - Sección de Relaciones Internacionales
 - Sección de Seguimiento y Evaluación.
- Area Operativa
 - Area Financiera
 - Departamento de Administración
 - Area de Prestaciones
 - Departamento de Educación a Distancia
 - Departamento de Investigación, Experimentación y Evaluación
 - Departamento de Perfeccionamiento Permanente para Maestros en servicio (PPMS).
 - Departamento de PLANALIBRE
 - Departamento de Educación en Población
 - Departamento de Orientacion Educativa
 - Departamento de Recursos Educativos
 - Area Descentralizada
 - Unidades Regionales
 - Unidades Locales

3.1.1.2 Objetivos Institucionales.

"a) General

Contribuir al desarrollo del sistema cultural-educativo del país, mediante la investigación, el planeamiento, la ejecución y evaluación de tecnologías apropiadas.

b) Específicos

- Investigar, experimentar y evaluar las acciones educativas, a fin de orientar la aplicación de metodologías apropiadas que contribuyan al mejoramiento de la Educación Nacional.
- Formular y ejecutar planes y programas de Educación en Población que contribuyan a fortalecer el desarrollo del currículo nacional.
- Fortalecer el Sistema de Educación a Distancia en El Salvador, y otras innovaciones metodológicas que contribuyan al desarrollo de la Educación.
- Apoyar el Sistema Educativo con la producción e impresión de textos escolares, módulos y otros recursos de instrucción y apoyo a la comunidad educativa, de acuerdo a normas y lineamientos de las unidades responsables.
- Ejecutar acciones de capacitación y actualización permanente para educadores del Sistema Formal y No Formal a efecto de contribuir al mejoramiento cualitativo de la Educación Nacional.
- Proporcionar servicio de orientación educativa y vocacional.
- Producir recursos audiovisuales y orientar su utilización para hacer más eficaz el acto educativo.
- Difundir las experiencias tecnológicas realizadas por esta Dirección General.

- Impulsar acciones que fortalezcan la Educación Formal y No Formal
- Diseñar y administrar sistemas de acreditación por madurez en los diferentes niveles del Sistema Educativo". 07/

3.1.2.3 Funciones Generales

"Identificación y aplicación de soluciones adecuadas para satisfacer necesidades educativas y proyección de acciones que fortalezcan el desarrollo curricular en materia de Tecnología Educativa" 08/

3.1.2.4. Relaciones Institucionales y de Servicio.

La Dirección General de Tecnología Educativa depende directamente del Ministerio de Educación, que tiene la finalidad de desarrollar el currículum de los diferentes niveles educativos de los trabajadores docentes públicos de dicho ramo.

De esa manera surgen las siguientes relaciones:

07/ Manual de Organización y Funciones de la Dirección General de Tecnología Educativa, 1985.

08/ Ibid

"a- A nivel Interno

- Coordinación con la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI) del Ministerio de Educación, en la búsqueda de información técnica y económica, de países u organismos internacionales.

- Coordinar y mantener las vinculaciones existentes necesarias entre la Dirección General y las unidades del Ministerio de Educación que están involucradas en las actividades de la organización.

- Coordinar y mantener las vinculaciones existentes necesarias de las unidades de la Dirección General entre sí.

b- A nivel Externo

- Con otras instituciones
 - Se proporciona información requerida a la Corte de Cuentas de la República.
 - Apoyo Técnico para Proyectos Educativos del Ministerio de Agricultura y Ganadería.
 - Cooperación Técnica y Económica de países u organismos internacionales.

 - Con los beneficiarios
- Esta Dirección General cubre solamente a los docentes

activos del Nivel Básico del Ministerio de Educación, en lo referente a capacitación." 09 /

3.1.2.5 Prestaciones.

El programa que administra la Dirección General de Tecnología Educativa para los docentes públicos del Ministerio de Educación del Nivel Básico es el de Perfeccionamiento Permanente para Maestros en Servicio (PPMS) que ofrece una capacitación permanente a los docentes activos, dentro de un contexto sistemático a través de la modalidad de educación a distancia, con énfasis en módulos de autoaprendizaje.

La base de éste programa es la propuesta de solución a las necesidades de índole técnico-profesional detectados a través de investigaciones participativas en donde los docentes exponen sus problemas a tratar.

El programa de P.P.M.S. está organizado en dos niveles:

a) Centralizado

Está integrado por el personal ubicado en la Dirección General de Tecnología Educativa.

09/ Ibid

b) Descentralizado

Está integrado por algunos miembros del personal técnico de Educación Básica y la Dirección General de Tecnología Educativa ubicada en Regiones del país.

De igual manera, el programa del Plan Nacional del Libro Escolar (PLANALIBRE), se utiliza como apoyo técnico-didáctico dentro del sistema educativo del país, en lo referente a la producción de materiales educativos impresos, específicamente de libros de texto.

"En terminos generales, los objetivos de PLANALIBRE se encaminan a contribuir al mejoramiento de la Educación Nacional y del currículo respectivo, fortaleciendo el proceso de enseñanza y aprendizaje, mediante la planificación, elaboración y evaluación de materiales educativos impresos, principalmente de libros de texto." 70/

Las actividades principales de PLANALIBRE son:

- La planificación y elaboración de libros de texto y sus correspondientes materiales complementarios (guías didácticas y cuadernos de trabajo)

70/ Ibid

- Capacitación de maestros.

- Distribución de libros.

3.1.3 Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos - INPEP -

El INPEP orienta sus esfuerzos en la administración del Sistema Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos Civiles, proporcionando además prestaciones adicionales que brindan protección a los asegurados, tales como: préstamos y seguros de vida. Por consiguiente, corresponde al instituto "el manejo e inversión de sus recursos económicos destinados al pago de prestaciones para la cobertura de los riesgos de invalidez, vejez y muerte, de los empleados públicos civiles". Considerando también que la inversión de las Reservas Técnicas deberá comprender condiciones óptimas de seguridad y rendimiento con el objeto de preservar la situación económico-financiera de la institución. Como institución oficial autónoma depende del Ministerio de Hacienda.

3.1.3.1 Estructura Organizacional.

a) Organigrama Institucional.

Según la última reestructuración organizativa, se muestra a continuación las líneas jerárquicas de autoridad,

responsabilidad y de funciones, de las unidades que constituyen la organización del Instituto. (Ver grafico No 5, Pág. 295)

b) Areas de la Estructura Organizativa.

En INPEP se han identificado las siguientes áreas estructurales de organización:

- Area de Alta Dirección:

Constituida por Junta Directiva, Presidencia y Gerencia

- Area de Contraloría:

Formada por las siguientes unidades: Consejo Superior de Vigilancia, Delegación de la Corte de Cuentas y Auditoría Externa.

- Area de Control.

Formada por las siguientes unidades: Departamento de Auditoría Interna y la Sección de Interventoría.

- Area de Asesoría

Está formada por las siguientes unidades asesoras:

Asesoría Jurídica y Departamento de Relaciones Públicas.

- Area de Asesoría Operativa

Está formada por las siguientes unidades: Sub-Gerencia Técnica, y las divisiones de Sistemas y de Planeamiento y Desarrollo; Departamento de Informática y de Organización y Métodos, correspondientes a la División de Sistemas; y

los Departamentos de Estadísticas, Planificación, Actuaría y de Ingeniería en la División de Planeamiento y Desarrollo.

- Area Operativa

Formada por las áreas: Financiera, de Prestaciones y Administrativa.

En el área Financiera: Sub-Gerencia Financiera, Departamento de Planeación y Control Financiero; Departamentos de Recaudaciones, Créditos, Tesorería y Contabilidad con sus respectivas Secciones.

Area de Prestaciones: Sub-Gerencia de Prestaciones, Comités, Divisiones de Pensiones y Préstamos; Departamentos de: Beneficios, Afiliación y Registros y Jurídico de Pensiones correspondiente a la División de Pensiones; y los Departamentos de Préstamos Personales, Préstamos Hipotecarios y Jurídico de Préstamos correspondientes a la División de Préstamos; y el Departamento de Bienestar Social y las Secciones correspondientes a cada Departamento.

- En el área Administrativa: Sub-Gerencia Administrativa, Departamento de Seguros, Departamento de Servicios Generales, de Archivo y Microfilmación, de Administración de Recursos Humanos y las Secciones correspondiente a cada Departamento.

- Area Operativa Descentralizada

Está formada por las oficinas Regionales en: Santa Ana y San Miguel; y las Oficinas Facilitadoras en: Ahuachapán, Chalatenango, Usulután, Morazán y La Unión.

3.1.3.2. Objetivos Institucionales

"a) Objetivo General

Administrar como institución autónoma de seguridad social; el Sistema Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos Civiles; para cuyo efecto maneja e invierte sus recursos económicos destinados al pago de prestaciones pecuniarias para la cobertura de los riesgos de invalidez, vejez y muerte. Así como el otorgamiento de las prestaciones en materia de préstamos y seguros de éstos para dichos empleados que lo soliciten.

b) Objetivos Específicos

- Atender la demanda de pensiones de invalidez, vejez y muerte de los empleados públicos de manera ágil y oportuna, así como la cancelación mensual de las pensiones vigentes.
- Contribuir a resolver problemas económicos de los asegurados y pensionistas, facilitándoles la obtención de préstamos hipotecarios y personales, para satisfacer sus necesidades de vivienda y necesidades personales urgentes.

- Administrar con eficiencia los recursos humanos, materiales y financieros de la institución; invertir sus reservas técnicas en las mejores condiciones de seguridad, rendimiento y liquidez, debiendo tener una rentabilidad no inferior a la tasa de interés anual del 7%.
- Desarrollar sistemas administrativos adecuados de control de la afiliación de los asegurados, recaudación de cotizaciones, recuperación de la cartera de préstamos y otros sistemas de importancia para el desarrollo institucional." ??/

3.1.3.3 Funciones Generales

Se refiere a las funciones inherentes del proceso administrativo, necesario para administrar toda unidad organizada de cualquier dimensión las cuales se mencionan anticipadamente, para evitar repetirlas en la enunciación de las funciones de cada una de las unidades descritas.

"- Funciones de Previsión

Anticiparse de manera sistematizada a las necesidades a futuro para orientar los planes en concordancia al desarrollo futuro institucional y de unidad respectiva.

- Funciones de Planeación

Previsión de necesidades, selección de objetivos,

??/ Manual de Organización de INPEP. 1988. El Salvador.

integración de políticas, normas, programas, procedimientos y presupuestos, para alcanzar los objetivos, elección entre alternativas y adopción de decisiones.

- Funciones de Organización

Determinar actividades necesarias y su agrupación para el cumplimiento de los objetivos; asignar estas actividades a las unidades o personas y disponer lo necesario para que las funciones de autoridad y coordinación se desarrollen eficazmente.

- Funciones de Dirección

Guiar y supervisar el trabajo de los subordinados, orientarlos, *motivarlos adecuadamente y encaminar su esfuerzo a la obtención de los objetivos señalados.*

- Funciones de Ejecución

Acatar las directrices y llevarlas a la práctica: planes, programas y proyectos, realizar el trabajo asignado, revisar las formas de ejecución del trabajo realizado, no demorar la realización de las tareas a efectuar.

- Funciones de Control

Medir resultados de toda actividad, corregir y detectar las desviaciones que se produzcan en el desarrollo de los planes (objetivos, políticas, normas, programas, procedimientos, presupuestos, volúmenes de trabajo).^{72/}

72/ Ibid.

3.1.3.4 Relaciones Institucionales y de Servicio

El Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos como entidad oficial autónoma de derecho público, con personería jurídica y patrimonio propio, depende del Ministerio de Hacienda y tiene como objetivo el manejo e inversión de los recursos económicos destinados al pago de prestaciones en concepto de pensiones y préstamos, a los empleados públicos civiles.

Siendo una Institución de servicio, el INPEP, al desarrollar su trabajo, define y delega las obligaciones y la autoridad necesaria para posibilitar sus relaciones así:

a) A nivel interno

- Recaudar y controlar las cotizaciones y aportaciones.
- Otorgar pensiones y asignaciones a los asegurados o de los derecho-habientes.
- Conceder, controlar y recuperar los préstamos personales e hipotecarios.
- Simplificar los procedimientos administrativos con el objeto de facilitar la gestión del sistema.
- Cumplir con las obligaciones contraídas con los docentes públicos, en el manejo administrativo del fideicomiso.
- Evaluar y actualizar regularmente el sistema financiero-actuarial de la institución.

- Revisar y actualizar las disposiciones legales y de responsabilidad del instituto para con los asegurados.

b) A nivel externo

- Proyectar al exterior de la institución, los beneficios que ofrece el Sistema Nacional de Pensiones de los Trabajadores Públicos Civiles.
- Contratar la inversión de las Reservas Técnicas en las mejores condiciones de rendimiento y seguridad con las instituciones del Sistema Financiero.
- Agilizar las aportaciones del gobierno central, de las municipalidades y de las entidades oficiales autónomas.
- Realizar las operaciones del seguro individual y colectivo de los trabajadores públicos civiles y la correspondiente contratación del reaseguro.

3.1.3.5 Prestaciones

- Sistema de Pensiones: Por vejez, invalidez, viudez, orfandad, muerte y asignaciones.
- Préstamos:
 - Personales - del fondo de fideicomiso - para gastos personales, primas de vivienda, reparación o ampliación de vivienda.
 - Hipotecarios - de las cotizaciones y aportaciones - para compra, construcción, reparación o ampliación de vivienda.

El Sistema de Pensiones del INPEP obedece al cumplimiento de los fines de la seguridad social contemplados en la Constitución Política de El Salvador, respecto de la obligación del Estado de proporcionar a sus servidores los medios de vida decorosos al final de su carrera; en ese sentido, se procura la debida protección a través de las siguientes prestaciones:

Régimen Docente:

Pensión por vejez: Se otorga cuando hombres o mujeres han cumplido 60 y 55 años de edad respectivamente, o cuentan con treinta años de servicio sin límite de edad; o se opta por pensión reducida según la ley.

Pensión por invalidez: se da cuando por causa de enfermedad o accidente se produzca incapacidad para desarrollar su trabajo, la cual será determinada por la comisión técnica de invalidez del INPEP, ya sea en forma provisional o definitiva, toda vez que el asegurado cuente con un mínimo de 36 meses de cotización al INPEP. Para la invalidez proveniente de accidente no se exige el requisito anterior.

Pensión de Sobrevivientes: En caso de muerte del asegurado o pensionado, se otorga pensión a la viuda o compañera de vida y a los hijos menores de 18 años. En caso de no existir viuda, compañera de vida o huérfano, adquieren derecho al goce de la

pensión los padres que sean inválidos o con 60 años o más de edad. A los hijos mayores de 18 años se les prorroga la pensión hasta los 21 años si comprueban estudios en un centro autorizado por el Estado. Lo anterior representa por tanto, lo que se conoce como pensiones por viudez, orfandad y ascendientes.

Asignaciones: En aquellos casos cuando se produzca el riesgo cubierto y no se reúnan los demás requisitos para pensión, pero se contare con al menos 6 meses cotizados, se otorga un pago único, equivalente al 10% de su salario por cada mes cotizado.

La cuantía de la pensión depende básicamente de los años de servicios prestados al Estado, pudiendo llegarse hasta el 100% del salario básico regulador, si se cuenta con el máximo tiempo de servicio.

Para calcular la cuantía, se saca el promedio del salario devengado en:

- a) Los últimos 3 años de servicio;
- b) Con los mejores salarios de 5 años consecutivos dentro de su tiempo total de servicio.

En ningún caso la pensión de vejez o de invalidez, podrá ser menor de ₡ 300.00 colones. Cuando se trata de pensión

reducida se otorga el 85% del salario básico regulador, si cuenta con 50 años de edad la mujer y 55 el hombre; el porcentaje podrá aumentar si el retiro se da a una edad más avanzada, según tablas.

La cuantía de la pensión de los sobrevivientes se calcula en base a un porcentaje de la pensión del fallecido así:

- a) A la viuda o compañera de vida, el 50%
- b) A cada huérfano el 25%
- c) A los padres el 40% para uno solo y el 60% para ambos.

En ningún caso la distribución anterior podrá exceder del 100% de la pensión que recibía el pensionado o habría tenido derecho a percibir el causante por invalidez o vejez.

Hay otros beneficios adicionales por la concesión de préstamos: Personales: son aquellos que se conceden del fondo de fideicomiso y sirven para cubrir gastos personales, primas de vivienda y reparación o ampliación de las mismas.

Hipotecarios: Son aquellos que se conceden de las cotizaciones y aportaciones y sirven para la compra, construcción, reparación o ampliación de vivienda.

3.2 Campo de aplicación de las prestaciones sociales para los Docentes del Sector Público

La Ley General de Educación y la Ley de Escalafón del Magisterio Nacional vigentes, determinan las características generales del sistema educativo nacional y su aplicación en los distintos niveles y campos; por lo que se preciso identificar y enunciar aquellos artículos que delimiten dicho campo en general (*Vigencia hasta 1989*).

3.2.1 Población Cubierta

El presente estudio pretende evaluar el régimen de las prestaciones sociales que se ofrecen a los miembros del Magisterio Nacional, estructurados en niveles: "parvulario, básico, medio y superior"⁷³ /, los cuales están formados por los maestros escalafonados del sector público, quienes se clasifican según su nivel y clase, y por categorías así:

- "- Niveles y Clases: según el título, certificado de estudios e inscripción, exigibles en cada nivel.
- Categorías: según la antigüedad y méritos profesionales calificables." ⁷⁴

En relación al nivel educativo donde prestan sus

⁷³/ Ley General de Educación. Art. 3

⁷⁴/ Ley de Escalafón del Magisterio Nacional. Art. 7

servicios, los educadores se denominan así:

"Docente Uno: el educador apto para prestar sus servicios en los niveles de educación parvularia y en la de básica en los dos primeros ciclos y el profesor de educación física y de artes.

La denominación Docente Uno, se divide en dos clases: Clase A y clase B.

Pertenecen a la clase A: los profesores con título obtenido en escuelas normales o en bachilleratos pedagógicos y los educadores titulados en artes a nivel de bachillerato.

Pertenecen a la clase B: los profesores con título obtenido en secciones normales ya extinguidas; los educadores sin título pedagógico que hayan obtenido certificado de aptitudes para ejercer el Magisterio y estén escalafonados; y las personas sin título que se encuentren laborando a la fecha en que entre en vigencia la ley en educación física o en artes y clasifiquen en una prueba de aptitud." 75/

"Docente Dos, es el educador apto para prestar sus servicios en el nivel de educación básica en el tercer ciclo, el

75/ Ibid Art. 9

supervisor docente que haya recibido cursos de Capacitación en Ciudad Normal - Alberto Masferrer, en un periodo no menor de nueve meses; los profesores de educación física o artes; y los de educación especial a cualquier nivel en que desempeñen sus funciones.

La denominación Docente Dos, se divide en dos clases: *clase A* y *clase B*.

Pertenecen a la *clase A*: los educadores egresados de las facultades de ciencias y humanidades de las universidades; los educadores titulados del primer ciclo de la Escuela Superior de Educación; los educadores que hayan recibido los cursos correspondientes de capacitación en la Ciudad Normal - Alberto Masferrer, con duración no menor de nueve meses; y los profesores titulados en educación física o especial, en centros de educación superior.

Pertenecen a la *clase B*: los educadores que no reúnen los requisitos del inciso anterior y que estuvieren inscritos provisionalmente y autorizados como profesores de educación media; así como los de la denominación Docente Uno Clase A, especializados, pero sin título de educación superior, que laboren en educación especial." 70/

70/ Ibid Art. 10

"Se denomina Docente Tres: al educador apto para sus servicios en el nivel de educación media.

La denominación Docente Tres, se divide en dos clases: clase A y clase B.

Pertenecen a la clase A: los educadores titulados en la Escuela Normal Superior de El Salvador; los que estuvieren inscritos definitivamente en Educación Media; los educadores titulados del segundo ciclo de la Escuela Superior de Educación; los profesores egresados de las universidades con títulos correspondientes a la especialidad que imparten y los educadores que a la fecha de vigencia de la presente Ley fueran Directores o Subdirectores de Institutos Nacionales y aprobaran el curso de Administración Escolar para Directores de Institutos Nacionales impartido en la Ciudad Normal - Alberto Masferrer.

Pertenecen a la clase B: los educadores sin título inscritos como profesores de educación media en el área de su especialidad." ??/

Las categorías de los educadores se establecen atendiendo especialmente al número de años de servicios.

?? Ibid Art. 11

"Las clases A y B de los docentes se dividen en las siguientes categorías que se integran así:

Categoría Uno: los educadores con más de veinticinco años de servicio.

Categoría Dos: más de veinte y menos de veinticinco años de servicio.

Categoría Tres: más de quince y menos de veinte años de servicio.

Categoría Cuatro: más de diez hasta quince años de servicio.

Categoría Cinco: más de cinco y menos de diez años de servicio.

Categoría Seis: los educadores hasta con cinco años de servicio." 78/

Dado que algunas prestaciones se basan en el salario de los docentes, es necesario conocer su regulación:

"El salario de los educadores se fijará tomando como base el

78/ Ibid.... Art. 17

costo de la vida, con una revisión periódica no mayor de cinco años, además atendiendo los siguientes factores:

- El sueldo base propio del nivel y clase correspondientes
- El porcentaje que corresponde a la categoría.
- el sobresueldo correspondiente al cargo desempeñado.
- El sobresueldo por trabajo en escuelas experimentales y renovadas.
- El sobresueldo por factores determinantes del lugar donde está situado el centro de enseñanza, por el tipo de escuelas u otros factores." 79/

Se debe tomar en consideración que:

"El salario base será diferenciado por cada nivel y *clase* A cada ascenso de categoría corresponderá un aumento de salario..." 80/

Es importante señalar que "para que un educador tenga derecho al sueldo que le corresponda por su preparación profesional y nivel docente a que pertenece, es necesario que desarrolle su labor en dicho nivel; de lo contrario, si trabaja en un nivel

79 / Ibid Art. 38

80 / Ibid Art. 39

inferior, su sueldo será el correspondiente al de la clase A del nivel en que preste sus servicios y conservará su propia categoría." 81 /

3.2.2. Delimitación

La investigación de campo a los docentes se restringió al nivel básico de los ciclos I y II, por ser el área que aglutina al mayor número de maestros y se realizó la prueba muestral estratificada por sexo y grado, en el Municipio de San Salvador.

"Se menciona que de un total de 24.629 docentes existentes en el año de 1988, 22.872 pertenecían al nivel básico, y de éstos, 2.479 estaban registrados en el Municipio de San Salvador." 82 /

A finales de 1989, las cifras apuntadas en el párrafo anterior no habían tenido movimientos significativos, ya que ANDES daba un total de docentes activos de "24.103". 83 /

81/ Ibid..... Art. 40

82/ Memoria de Labores del Ministerio de Educación 1987/1988. Cuadro 21. Pág. 64. y DIIE.

83/ Conferencia de Prensa de ANDES. Documento de Oct/1989. San Salvador.

CAPITULO IV INTERPRETACION Y DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL

Este capítulo se estructura con los resultados obtenidos en la encuesta realizada a 359 docentes públicos del Nivel Básico ciclos I y II, en 32 escuelas del municipio de San Salvador. (Ver anexo No. 1, p. 203).

La distribución de la muestra se efectúa por grado y sexo: 55 docentes del sexo masculino y 304 del femenino; en la presentación de los resultados se omite la estratificación por grado, dado que, el fin que se persigue es el de distribuir equitativamente la muestra; por lo que para efectos de las Conclusiones y Recomendaciones, interesa la opinión general de los docentes.

En vista que el 84.68% de los docentes pertenecen al sexo femenino, se tomó la decisión de analizar los resultados por sexo; con el objeto de evaluar las opiniones y poder orientar las Recomendaciones, de las Conclusiones extraídas de esta manera.

La presentación e interpretación de los resultados de la encuesta a los docentes se conforman de la siguiente manera:

Los Datos Generales se presentan en resumen, tal como

aparecen en la página No.2 de la encuesta (ver anexo No.2) y comienzan de la pregunta No.1 a la No.8, Pág274).

Las preguntas específicas se inician en la No.9 y terminan en la No.28, se presentan con datos alternativos, ordenados de la frecuencia mayor a la menor, excepto las preguntas Nos.16, 17 y 18, que respetan el ordenamiento original para facilitar el análisis.

Seguidamente se presentan las respuestas obtenidas en la guía para entrevistar a las instituciones.

Al final del capítulo, tomando en cuenta los resultados de la encuesta y las respuestas de las instituciones, se presenta el Diagnóstico de ambas partes y las respectivas Recomendaciones.

4.1 Resultados de la encuesta

4.1.1 Datos Generales

Pregunta No.1: Se refiere al sexo del informante

Femenino	304 entrevistadas	(84.68%)
Masculino	55 entrevistados	(15.32%)
Total	359 entrevistados	(100.00%)

La muestra de 359 docentes, se estratificó tomando el sexo como una variable determinante; se entrevistaron 304 docentes femeninos y 55 masculinos.

Pregunta No.2: Se refiere a la edad del encuestado

Edad	M	%	F	%	T	%
De 20 a 29 años	6	1.67	40	11.14	46	12.81
De 30 a 39 años	11	3.06	43	11.98	54	15.04
De 40 a 49 años	25	6.96	145	40.39	170	47.35
De 50 años a más	11	3.06	54	15.04	65	18.10
No contesta	2	0.56	22	6.13	24	6.69
Total	55	15.32	304	84.68	359	100.00

La variable edad se agrupó en intervalos de la siguiente manera: de 20 a 29 años, de 30 a 39, de 40 a 49 y más de 50 años. No Contestaron 24 docentes, dos del sexo masculino y 22 del femenino.

La mayor concentración de docentes se ubicó entre 40 y 49 años, representados por el 47.35% que sumados a los que tienen más de 50 años resulta un 65.45% del total de la muestra lo cual es preocupante para efectos de futuras cargas pasivas del Estado.

Pregunta No. 3 : Se refiere a determinar el nivel de la docencia

Docencia	M	%	F	%	T	%
I	37	10.30	220	61.28	257	71.58
II	8	2.23	53	14.76	61	16.99
III	9	2.51	23	6.41	32	8.92
No contesta	1	0.28	8	2.23	9	2.51
Total	55	15.32	304	84.68	359	100.00

Este indicador se incluyó, con el objeto de indagar el nivel de docencia de los educadores del sector público, que atienden el nivel Básico, ciclos I y II, en el municipio de San Salvador. 71 de cada 100 docentes, se ubican en docencia I, 17 de cada 100 y 9 de 100 son docentes II y III respectivamente. Uno del sexo masculino y 8 femeninos, No Contestaron.

Pregunta no. 4 : Se refiere a determinar la categoría

Categoría	M	%	F	%	T	%
1	13	3.62	83	23.12	96	26.74
2	10	2.79	77	21.45	87	24.24
3	11	3.06	32	8.91	43	11.97
4	8	2.23	30	8.36	38	10.59
5	5	1.39	50	13.93	55	15.32
6	3	0.84	20	5.57	23	6.41
No contesta	5	1.39	12	3.34	17	4.73
<hr/>						
Total	55	15.32	304	84.68	359	100.00

Este indicador, se ordenó según los años de servicio correspondiente a cada categoría, y determina los ingresos por docente. se observa que la mayor concentración de docentes con 20 años o mas de servicio, están localizados en las categorías 1, 2 y 3 con un total del 62.95%.

Pregunta No.5: ¿Qué grado atiende?

Grado	M	%	F	%	T	%
1	5	1.39	65	16.11	70	19.50
2	4	1.11	60	16.71	64	17.82
3	6	1.67	48	13.37	54	15.04
4	10	2.79	44	12.26	54	15.05
5	11	3.06	39	10.86	50	13.92
6	14	3.90	34	9.47	48	13.37
Otros	5	1.39	14	3.90	19	5.29
<hr/>						
Total	55	15.32	304	84.68	359	100.00

Esta variable se utilizó para estratificar equitativamente la muestra: con la finalidad de obtener datos distribuidos en forma proporcional al total de la misma.

Pregunta No.6: Tenencia de vivienda

Vivienda

Propia	215 entrevistados.	(59.89%)
Alquilada	133 entrevistados.	(37.05%)
No contesta	11 entrevistados.	(3.06%)

Este indicador se utilizó para indagar las condiciones de tenencia de vivienda ya sea propia o alquilada; y mide el nivel de vida los docentes, se observó que el 59.89%, viven en casa propia.

Pregunta N.7: Número de miembros del grupo familiar

De 1 a 3 miembros	83 entrevistados (23.12%)
De 4 a 6 miembros	243 entrevistados (67.69%)
De 7 miembros a más	29 entrevistados (8.08%)
No contesta	4 entrevistados (1.11%)
<hr/>	
Total	359 entrevistados (100.00%)

Este indicador se dividió en 3 intervalos que se agrupan de 1 a 3 miembros, de 4 a 6 y de 7 en adelante; con el objeto de determinar la concentración poblacional por familia.

Un 67.69% (243 docentes) pertenecen al intervalo comprendido entre 4 y 6 miembros por grupo familiar.

Pregunta No. 8: Se refiere a los ingresos percibidos por el grupo familiar.

Menos de ¢ 1,200.00	91 entrevistados (25.35%)
¢ 1,201.00 a ¢ 2,000.00	132 entrevistados (38.44%)
¢ 2,001.00 a ¢ 3,000.00	80 entrevistados (22.27%)
¢ 3,001.00 a Más	38 entrevistados (10.59%)
No contesta	12 entrevistados (3.35%)
	<hr/>
Total	359 entrevistados (100.00%)

Este indicador se dividió en cuatro intervalos que consideran los ingresos mensuales así: menos de ¢1200.00; de ¢1201.00 a ¢2000.00; de ¢2001.00 a ¢3000.00 y de ¢3001.00 a Más; con el objeto de determinar el nivel de ingresos del grupo familiar.

El 63.79% de docentes públicos cuyo grupo familiar cuenta con ingresos menores de ¢2.001.00 mensuales, indica que ese porcentaje de familias no alcanza a cubrir la canasta básica, que para diciembre de 1988 era de ¢2.368.67.^{84/}

^{84/} INVE. Conyuntura Económica No. 24, marzo-abril de 1989. UES, El Salvador, pags. 34 y 35. Cálculo en base a información de DIGESTYC. Índice de precios al consumidor. nov/dic/1989.

4.1.2 Datos Específicos.

CUADRO No. 8

Pregunta No. 9: ¿Tiene conocimiento de la existencia de prestaciones sociales para los docentes del Sector Público?

Objetivo: Determinar el grado de conocimiento de la existencia de prestaciones sociales.

No.	Alternativa	Sexo					
		M		F		T	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1	Si	49	13.65	275	76.60	324	90.25
2	No	5	1.39	21	5.85	26	7.24
3	No contesta	1	0.28	8	2.23	9	2.51
	Total	55	15.32	304	84.68	359	100.00

El conocimiento de prestaciones sociales que tienen los docentes del sector público es significativamente mayoritario, ya que 90 de cada 100 contestarán afirmativamente (90.25%). Solo 7 de cada 100 (7.24%) dicen no saber de su existencia. Un docente masculino de 55 y 8 femeninos de 304 No contestaron (2.51%) y se toman como indiferentes para evitar sesgos en la investigación.

CUADRO No.9

Pregunta No. 10 ¿Qué prestaciones sociales conoce usted, de las que le mencionamos a continuación?

Objetivo:

Determinar el porcentaje de prestaciones sociales que más conocen los docentes públicos por sexo.

No	Alternativa	SEXO					
		M		F		T	
		FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%
1	MEDICO-HOSPITALARIA	49	15.12	258	79.63	307	94.75
2	SEGURO DE VIDA GRATUITO	49	15.12	250	77.16	299	92.28
3	SEGURO DE VIDA OPCIONAL	45	13.89	221	68.21	266	82.10
4	FARMACIA MAGISTERIAL	31	9.57	219	67.59	250	77.16
5	PENSIONES POR I.V.M.	34	10.49	189	58.33	223	68.83
6	DESPACHO DE MEDICINAS	27	8.33	189	58.02	215	66.36
7	EXAMENES DE LABORATORIO	32	9.88	173	53.39	205	63.27
8	PRESTAMOS	19	5.86	152	46.91	171	52.78
9	DESPENSA MAGISTERIAL	23	7.10	112	34.57	135	41.67
10	SUBSIDIO POR FUNERAL	18	5.56	100	30.86	118	36.42
11	CENTROS RECREACIONALES	16	4.94	93	28.70	109	33.64
12	SERVICIOS DE PSICOLOGIA	10	3.09	90	27.78	100	30.86
13	DANZA	14	4.32	73	22.53	87	26.85
14	CONJUNTO MUSICAL	21	6.48	64	19.75	85	26.23
15	TRABAJO SOCIAL	16	4.94	63	19.44	79	24.38
16	EXAMENES RADIOLOGICOS	14	4.32	64	19.75	78	24.07
17	CAPACITACION	8	2.47	69	21.30	77	23.77
18	ATENCION ODONTOLOGICA	9	2.78	60	18.52	69	21.30
19	ARTES MANUALES	14	4.32	47	14.51	61	18.83
20	REEMBOLSO GASTOS POR MEDICINAS	14	4.32	40	12.35	54	16.67
21	TERAPIA FISICA Y OCUPACIONAL	6	1.85	48	14.81	54	16.67
22	ASISTENCIA JURIDICA	7	2.16	34	10.49	41	12.65
23	COROS	4	1.23	20	6.17	24	7.41
24	SERVICIOS DE TRANSPORTE	-	-	-	-	-	-
25	SERVICIOS DE CAFETERIA	-	-	-	-	-	-

Los servicios Médico-Hospitalarios y los seguros de vida Gratuito y Opcional son las prestaciones más conocidas por ambos sexos, representados por 94.75%, 92.28% y 82.10% respectivamente. Farmacia Magisterial, Pensiones por I.V.M, Despacho de Medicinas, Exámenes de Laboratorio y Préstamos, tienen un porcentaje mayor de 52.78% de conocimiento por los docentes públicos.

Entre el 41.67% y el 23.77% dicen tener conocimiento de los siguientes servicios: Capacitación, Exámenes Radiológicos, Trabajo Social, Conjunto Musical, Danza, Servicios de Psicología, Centros Recreacionales, Subsidio por Funeral y Despensa Magisterial.

Los Servicios Odontológicos, Artes Manuales, Reembolsos de Gastos por Medicinas, Terapia Física y Ocupacional, Asistencia Jurídica y otros, están por debajo del 21.30%, lo que indica escaso conocimiento de esas prestaciones.

La falta de conocimiento de servicios de Transporte y Cafetería comprueba la inexistencia de ellos.

CUADRO No. 10

Pregunta No. 11: ¿A través de qué medio de comunicación ha conocido las prestaciones sociales?

Objetivo:

Determinar si las prestaciones son dadas a conocer a los usuarios.

No.	Alternativa	Sexo					
		M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	Frec	%
1	Periódicos	20	6.17	120	37.04	140	43.21
2	Boletines	21	6.48	116	35.80	137	42.28
3	Televisión	10	3.09	88	27.16	98	30.25
4	Reuniones	4	1.23	38	11.73	42	12.96
5	Comunicación informal	9	2.47	33	10.19	41	12.65
6	Radio	3	0.93	32	9.88	35	10.80
7	Oficinas de instituciones	-	-	1	0.31	1	0.31
8	Ninguno	1	0.31	5	1.54	6	1.85
9	No Contesata	6	1.85	32	9.88	38	11.73

El 43.21% de los encuestados se entera por medio de periódicos y el 42.28% por medio de Boletines, un 30.25% lo hace a través de la Televisión. Por debajo del 12.96% están las Reuniones y la Radio. Es significativa la falta de búsqueda de información en oficinas de las instituciones (0.31%).

En términos generales, el sexo femenino utiliza los medios de comunicación con mayor frecuencia.

CUADRO No.11

Pregunta No. 12: ¿Ha hecho uso de prestaciones sociales destinadas a los docentes y su grupo familiar del Sector Público?

Objetivo:

Determinar el uso de las prestaciones sociales por los docentes públicos en términos porcentuales.

No.	Alternativa	Sexo					
		M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	Frec	%
1	Si	39	12.04	230	70.99	269	83.02
2	No	9	2.78	33	10.19	42	12.96
3	No Contesta	1	0.30	12	3.70	13	4.02
	Total	49	15.12	275	84.88	324	100.00

El 83.02% de docentes, manifiestan haber utilizado prestaciones sociales, un 12.96% dicen que No y el 4.02% No contestan.

La relación porcentual por sexo indica que las mujeres son las que más han utilizado las prestaciones sociales; 39 de 49 para el sexo masculino y 230 de 275 para el sexo femenino, lo cual está en relación directa al porcentaje mayoritario del sexo femenino con respecto del masculino, según datos proporcionados por DIIÉ (Dirección de Informática e Investigación del Ministerio de Educación).

CUADRO No.12

Pregunta No. 13: ¿De cuáles Prestaciones sociales destinadas a los docentes y su grupo familiar ha hecho uso?

Objetivos :

Determinar el porcentaje de prestaciones sociales que tienen mayor demanda.

No.	Alternativa	Sexo					
		M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	Frec	%
1	Médico-Hospitalarias	30	11.15	210	78.07	240	89.22
2	Despacho de Medicinas	12	4.46	94	34.94	106	39.40
3	Exámen de Laboratorio	10	3.72	73	27.14	83	30.85
4	Farmacia Magisterial	16	5.95	60	22.30	76	28.25
5	Seguro de Vida	6	2.23	30	11.15	36	13.38
6	Préstamos	4	1.49	29	10.78	33	12.27
7	Servicios Odontológicos	3	1.12	14	5.20	17	6.32
8	Despensa Magisterial	1	0.37	16	5.95	17	6.32
9	Capacitación	3	1.12	14	5.20	17	6.32
10	Examen Radiológico	2	0.74	13	4.83	15	5.58
11	Balnearios	1	0.37	12	4.46	13	4.83
12	Subsidio por Funeral	—	—	11	4.09	11	4.09
13	Centros Recreacionales	1	0.37	9	3.35	10	3.72
14	Servicios Psicológicos	—	—	10	3.72	10	3.72
15	Trabajo Social	1	0.37	1	0.37	2	0.74
16	Terapia Física	—	—	1	0.37	1	0.37
17	NINGUNO	9	3.35	14	5.20	23	8.55

La importancia que tienen los servicios Médico-Hospitalarios se reflejan en la demanda de esta prestación, que es requerida en un 89.22% de los docentes; se observa en términos absolutos que el sexo femenino demanda estos servicios en una proporción mayor que el sexo masculino.

El despacho de Medicinas, Exámenes de Laboratorios y Farmacia Magisterial registran porcentajes del 39.40%, 30.85% y 28.25% respectivamente.

13 y 12 de cada 100 demandan Seguro de Vida (13.38 %) y préstamos (12.27 %).

El resto de prestaciones registran una demanda menor del 6.32%. Por ultimo, un 8.55 % de la población encuestada no utiliza los servicios por motivos ignorados.

CUADRO No.13

Pregunta No. 14 Por qué no ha utilizado las prestaciones sociales?

Objetivo :

Determinar los motivos porque no usa las prestaciones sociales los docentes públicos.

No.	Alternativa	Sexo					
		M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	Frec	%
1	Demasiados Trámites	4	9.52	12	28.57	16	38.10
2	No he tenido necesidad	1	2.38	7	16.67	8	19.05
3	Desconozco los trámites	3	4.76	5	11.90	7	16.67
4	Otros: Pérdida de tiempo	1	2.38	4	9.52	5	11.90
5	Desconozco su existencia	1	2.38	1	2.38	2	4.76
6	No Contesta			4	9.52	4	9.52
	Total	8	21.43	33	78.57	42	100.00

La existencia de demasiados trámites es el motivo que exponen los docentes públicos, para no utilizar las prestaciones sociales (38.10%); la relación es tomada de los 42 docentes que contestaron NO al uso de prestaciones sociales. Se observa que, un 52.38% opinan que no han tenido necesidad, que desconocen su existencia, pérdida de tiempo ó desconocen los trámites de las prestaciones.

Estos resultados presentan los motivos aducidos por los docentes públicos, en la no utilización de prestaciones, destacándose el problema burocrático representado por demasiados trámites. Nuevamente el sexo femenino tiene la mayor representatividad.

CUADRO No. 14

Pregunta No. 15 : ¿Qué instituciones le han proporcionado prestaciones sociales ?

Objetivo:

Indagar si los docentes públicos conocen las instituciones que ofrecen las prestaciones sociales y cuales registran mayor demanda.

No.	Alternativa	Sexo					
		M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	Frec	%
1	a) Bienestar Magisterial	32	11.90	202	75.09	234	86.99
2	b) I.N.P.E.P	27	10.04	125	46.47	152	56.50
3	C) Tecnología Educativa	9	3.35	32	11.90	41	15.24
4	d) I.S.S.S.	3	1.12	36	13.38	39	14.50
5	c) Otros:						
	-Hospital Militar	1	0.37	4	1.49	5	1.86
	-ACOPACREM	-	-	2	0.74	2	0.74
	-FEDECACES	-	-	1	0.37	1	0.37
	-FEDECREDITO	-	-	1	0.37	1	0.37
	-Ninguno	4	1.49	6	2.23	10	3.72
6	No Contesta	1	0.37	20	7.43	21	7.81

Bienestar Magisterial es la Institución a la que acuden en un 86.99%; los docentes públicos para recibir prestaciones sociales; INPEP en un 56.50% y Tecnología Educativa en un 15.24% el resto de instituciones están bajo el 14.50%.

Lo anterior indica que La Dirección General de Bienestar Magisterial atiende una mayor demanda de prestaciones.

CUADRO No.15

Pregunta No. 16: ¿Cómo considera los procedimientos administrativos que se siguen en la adjudicación de las prestaciones sociales?

Objetivos :

Investigar el grado de operatividad en el otorgamiento de las prestaciones sociales a los docentes públicos.

No. Alternativa	Sexo					
	M		F		T	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
1 Excelente	-	-	-	-	-	-
2 Muy Bueno	2	0.74	8	2.97	10	3.71
3 Bueno	9	3.35	51	18.96	60	22.30
4 Regular	9	3.35	90	33.46	99	36.81
5 Deficiente	18	6.69	78	29.00	96	35.69
6 No Contesta	1	0.37	3	1.11	4	1.49
Total	39	14.50	230	85.50	269	100.00

De los 269 docentes públicos que contestaron afirmativamente en el uso de prestaciones sociales, 39 corresponden al sexo masculino y 230 al femenino.

La encuesta refleja que un 26.01% (70 personas) catalogan los procedimientos administrativos que se siguen en la adjudicación de las prestaciones sociales, entre muy bueno y bueno; de estas 70 personas, 11 son del sexo masculino y 59 del femenino.

El 36.81% (más de la tercera parte del porcentaje) considera que los procedimientos son regulares y que podrían mejorarse. Otro segmento poblacional de la muestra representado por el 35.69% (que también es más de la tercera parte del segmento analizado) opina que son deficientes.

Las personas que No contestan representan el 1.49% y se considera insignificante dicho porcentaje.

CUADRO No. 16

Pregunta No. 17 : ¿Cómo considera la atención que ofrecen las instituciones que administran las prestaciones sociales, al solicitar y otorgar los servicios ?

Objetivos :

Investigar el grado de atención que reciben los docentes públicos al solicitar y obtener los servicios.

No.	Alternativa	Sexo					
		M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	Frec	%
1	Excelente	-	-	-	-	-	-
2	Muy Bueno	4	1.49	15	5.58	19	7.07
3	Bueno	10	3.72	33	12.26	43	15.98
4	Regular	10	3.72	96	35.69	106	39.41
5	Deficiente	12	4.46	71	26.39	83	30.85
6	No Contesta	3	1.11	15	5.58	18	6.69
	Total	39	14.50	230	85.50	269	100.00

El mayor porcentaje de 269 docentes públicos que usan las prestaciones sociales, se encuentra, en los que opinan que la atención que reciben al solicitar y obtener los servicios es REGULAR (39.41%).

El 23.05% está representado por las personas que manifiestan que la atención está entre MUY BUENA y BUENA (48 mujeres y 14 hombres). El 30.85%, del cual el 26.39% es del sexo femenino y el 4.46%, del masculino, opinan que la atención es deficiente y que representan casi la tercera parte de la población que utiliza los servicios. Y finalmente los que no contestaron suman el 6.69%.

CUADRO No.17

Pregunta No. 18 ¿Cómo se considera la calidad del servicio que brindan las Instituciones encargadas de suministrar las prestaciones sociales?

Objetivo:

Investigar el grado de efectividad de los servicios que otorgan las Instituciones a los docentes públicos.

No.	Alternativa	Sexo					
		M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	Frec	%
1	Excelente	-	-	-	-	-	-
2	Muy Bueno	3	1.12	13	4.83	16.	5.95
3	Buena	11	4.09	57	21.19	68	25.28
4	Regular	11	4.09	100	37.17	111	41.26
5	Deficiente	12	4.46	56	20.82	68	25.28
6	N.C.	2	0.74	4	1.49	6	2.23
	Total	39	14.50	230	85.50	269	100.00

De los 269 docentes públicos que contestaron afirmativamente en el uso de prestaciones sociales, un 31.23% (84 personas) consideran que los servicios brindados por las instituciones, es bueno o muy bueno; de estas 84 personas, 70 son del sexo femenino y únicamente 14 son hombres.

Un 41.26% califican la calidad del servicio como Regular, lo que significa que es factible su mejoría.

Un poco más de la cuarta parte (25.28%) catalogan como deficiente el servicio recibido, lo que es grave.

Finalmente, 2 hombres y 4 mujeres (2.23%) se abstuvieron de opinar en cuanto a la calidad del servicio.

CUADRO No. 18

Pregunta No. 19 ¿Porqué no conoce la existencia de las prestaciones sociales?

Objetivo:

Determinar los motivos, porqué no conocen las prestaciones sociales los docentes públicos.

		Sexo					
No.	Alternativa	M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	frec	%
1	Falta de Interes	1	3.85	7	26.92	8	30.77
2	" " Inform.	1	3.85	5	19.23	6	23.08
3	" " Comunic.	1	3.85	4	15.38	5	19.23
4	" " Divulga.	1	3.85	1	3.85	2	7.69
5	No Contesta	1	3.85	4	15.38	5	19.23
	Total	5	19.25	21	80.75	26	100.00

De los 26 docentes públicos que en la pregunta No.9 contestaron NO en el conocimiento de la existencia de las prestaciones, 5 de ellos pertenecen al sexo masculino y 21 al sexo femenino.

La falta de interés de los docentes públicos por conocer las prestaciones es la principal causa mencionada que presenta un 30.77%.

La falta de información, comunicación y divulgación, suman el 50% de los motivos; lo cual merece especial atención y ser tomada en consideración; para orientar una eficiente divulgación.

Un docente del sexo masculino y 4 del femenino, representan los 5 que se abstuvieron de contestar.

CUADRO No.19

Pregunta No. 20 ¿Le interesaría recibir información actualizada sobre las prestaciones sociales que ofrece el gobierno?

Objetivo:

Determinar el porcentaje de docentes públicos a quienes les interesa recibir información.

No.	Alternativa	Sexo					
		M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	Frec	%
1	SI	54	15.04	287	79.94	341	94.98
2	NO	0	0	9	2.51	9	2.51
3	No Contesta	1	0.28	8	2.23	9	2.51
	Total	55	15.32	304	84.68	359	100.00

Del total de la muestra compuesta por 55 hombres y 304 mujeres, se observa un porcentaje alto de docentes, que tienen interés en recibir información sobre prestaciones sociales; a 90 de cada 100 docentes (94,98%) les interesa y unicamente 2 de cada 100 docentes No Contestarán (2.51%).

Este marcado interés por recibir información actualizada, nos indica que la mayoría de los docentes no conocen todos los aspectos de las prestaciones sociales a que tienen derecho.

CUADRO No.20

Pregunta No. 21 ¿Que información le interesaría recibir?

Objetivo:

Determinar la clase de información que les interesa recibir a los docentes públicos.

No.	Alternativa	Sexo					
		M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	Frec	%
1	Cobertura	38	11.14	212	62.17	250	73.31
2	Alcance	39	11.44	190	55.72	224	67.15
3	Procedimientos	42	12.32	182	52.37	224	65.69
4	Aspectos Legales	27	7.92	127	37.24	154	45.16
5	Otros: Calidad de Servicio	2	0.59	15	4.40	17	4.99
6	No Contesta	2	0.59	11	3.23	13	3.82

El interés de recibir información sobre prestaciones sociales, está orientado hacia la Cobertura (73.31%), el alcance (67.15%) y los procedimientos administrativos (65.69%).

Existe un marcado interés por conocer los aspectos legales de las prestaciones sociales representados por un 45.16%.

5 de cada 100 docentes están interesados en recibir información sobre la calidad del servicio (4.99%). Un 3.82% no contesta.

CUADRO No.21

Pregunta No. 22 ¿Porqué no le interesaría recibir información sobre prestaciones sociales?

Objetivo:

Determinar los motivos por los cuales no les interesa a los docentes públicos recibir información clasificada.

No.	Alternativa	Sexo					
		M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	Frec	%
1	No cumplen los proyectos	-	-	5	55.56	5	55.56
2	Apatía	0	-	2	22.22	2	22.22
3	No Contesta	0	-	2	22.22	2	22.22
	Total	-	-	9	100.00	9	100.00

Los docentes que no están interesados en recibir información sobre prestaciones sociales, están representados por: 9 docentes del sexo femenino, quienes manifiestan desinterés por el incumplimiento de los proyectos que se realizarán (55.56%); un 22.22% muestra apatía por recibir información y otro porcentaje igual se abstuvo de contestar (22.22%).

CUADRO No. 22

Pregunta No. 23 ¿ Considera que la deducción de su salario en concepto de prestaciones sociales, es adecuada al servicio proporcionado?

Objetivo:

Indagar el porcentaje de aceptación de la cotización, en concepto de prestaciones que se les descuenta a los docentes publicos, de acuerdo al servicio que reciben.

No.	Alternativas	Sexo					
		M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	Frec	%
1	NO	26	7.24	155	43.18	181	50.42
2	SI	27	7.52	126	35.09	153	42.61
3	No Contesta	2	0.56	23	6.41	25	6.97
	Total	55	15.32	304	84.68	359	100.00

Del total de la muestra, 50 de cada 100 docentes (50.42%), no están de acuerdo con el descuento que les hacen por el servicio que reciben y 43 de cada 100 si lo están (42.61%).

El 6.98% no contesta.

Puede observarse que la mitad de los docentes no están conformes con el servicio que reciben, por la cotización que hacen, es una cifra significativa del universo analizado, incluso es menor el porcentaje de la población que está conforme.

CUADRO No.23

Pregunta No. 24 ¿Por qué no considera la deducción de su salario, en concepto de prestaciones sociales, adecuada al servicio proporcionado?

Objetivo:

Determinar los motivos por los cuales los docentes están en desacuerdo con las deducciones de su salario para prestaciones sociales.

No	Alternativa	Sexo					
		M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	Frec	%
1	Servicios Deficientes	8	4.42	48	26.52	56	30.94
2	No los utiliza	4	2.20	29	16.02	33	18.23
3	Cotización Alta	4	4.42	27	14.92	31	17.13
4	Son insuficientes	3	1.66	23	12.71	26	14.36
5	Son inoportunos	3	1.66	17	9.39	20	11.05
6	No Contesta	4	2.20	11	6.08	15	8.29
	Total	26	14.36	155	85.64	181	100.00

Los docentes que dijeron no estar de acuerdo con la deducción de su sueldo en concepto de cotización, dice que la deficiencia de los servicios es la causa principal (30.94%). Un 18.23% no los utiliza y un 17.13% considera alta la cotización; el 14.36% estima que son insuficientes y un 11.05% dice que son inoportunos.

Los que no contestan suman un 8.29%.

Los aspectos de : deficiencia de los servicios, insuficiencia de los mismos y no prestarlos cuando se necesitan, se pueden relacionar y al sumar el porcentaje de estas opiniones es más de la mitad de los docentes (56.25%), cifra llamativa para medir que la funcionabilidad del paquete de prestaciones que se tiene actualmente, se encuentra en un nivel bajo.

CUADRO No.24

Pregunta No. 25 ¿Qué recomendaciones propone Ud. Para mejorar la administración de las prestaciones sociales existentes?

Objetivo:

Obtener opiniones de los docentes públicos referente a Cobertura, Alcance, Divulgación, Procedimientos Administrativos, Atención recibida, etc.

No	Alternativa	SEXO					
		M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	Frec	%
1 2 3 4 5	Ofrecer Atención:						
	Más Agil	20	5.57	125	34.82	145	40.39
	Más Amable	17	4.74	101	28.13	118	32.87
	Impartir Cursos de Relaciones Humanas al Personal Administrat	9	2.51	38	10.58	47	13.09
	Capacitar al Personal en las diferentes Areas administrativas.	6	1.67	36	10.03	42	11.70
5	No Contesta	9	2.51	37	10.30	46	12.81
1 2 3 4 5	Diseñar Campañas de Divulgación:						
	Que ofrezcan más información.	18	5.01	221	33.70	139	38.71
	Que utilice todo Medio de Comunicación	29	8.08	105	29.25	134	37.33
	Que gire Boletines	11	3.06	41	11.42	52	14.48
	Que gire Circulares	6	1.67	44	12.26	50	13.93
5	No Contesta	28	7.80	34	9.47	62	17.27
1 2 3 4 5	Proposiciones para una Cobertura						
	Más Amplia	22	6.12	105	29.25	127	35.37
	Con Administración Eficiente	17	4.74	103	28.69	120	33.43
	Con Administración Honesta	12	3.34	54	15.04	66	18.38
	De caracter Legal y Obligatoria	5	1.39	19	5.29	24	6.68
5	No Contesta	19	5.29	37	10.31	56	15.60
1 2 3 4 5	Mejorar los procedimientos:						
	Por Medios más Agiles	20	5.57	95	26.46	115	32.03
	Para lograr orden Administrativo	13	3.62	83	23.12	96	26.74
	Para Desburocratizarlo	10	2.79	66	18.38	76	21.17
	Para aprovechar Horarios	2	0.56	32	8.91	34	9.47
5	No Contesta	19	5.29	31	8.64	50	13.93
1 2 3 4 5	Dar a conocer su Alcance						
	Para saber de su amplitud	17	4.74	76	21.17	93	25.91
	Para que sean administ. Eficientemente	16	4.46	73	20.33	89	24.79
	Para que sean administradas con Honestidad	8	2.23	64	17.83	72	20.06
	Para que sea conocida	19	5.29	42	11.70	61	16.99
5	No Contesta	10	2.79	49	13.64	59	16.43

Alternativas para la pregunta No. 25

Ofrecer Atención:

El 40.39% considera necesario agilizar la atención que se merecen los docentes públicos y el 32.87% estima que las personas encargadas de recibir y atender a los docentes deben ser más amables. Un 13.09% sugiere cursos de relaciones humanas al personal operativo y administrativo; un 11.70% opina que se debe capacitar al personal administrativo en las diferentes áreas. El 12.81% No Contesta.

Existe un marcado interés por parte de los docentes por proponer que la atención que se les brinda sea más ágil y amable, complementado con la sugerencia que se les dé cursos de relaciones humanas a los encargados de atenderlos; por lo anterior, se deduce que la atención a los docentes debe mejorarse.

Diseñar Campañas de Divulgación:

Para indagarse en detalle de las prestaciones sociales y facilitar el uso racional de las mismas, un 38.71% recomienda que se les proporcione mayor información. La utilización de todos los medios de comunicación es sugerida por el 37.33% de los docentes públicos. Al especificar los medios de comunicación que deben ser utilizados por las instituciones para divulgar en detalle las prestaciones, los docentes proponen boletines y circulares en un 14.48% y 13.93%

respectivamente. Un elevado porcentaje del 17.27% No Contesta.

Puede observarse que los docentes públicos solicitan mayor información detallada de las prestaciones sociales a que tienen derecho, pues solamente las conocen de nombre (a una gran mayoría), pero desconocen su verdadero alcance y finalidad.

Proposiciones para una Cobertura:

Para lograr una mayor Cobertura de las prestaciones sociales los docentes sugieren una ampliación de las mismas y su porcentaje representa el 35.37%. El 33.43% opina que es necesaria una administración más eficiente y el 18.38% exige honestidad en la administración. Un 6.68% hace énfasis en su obligatoriedad. El 15.60% No Contesta.

Existe marcada opinión por que la cobertura de las prestaciones sociales sea ampliada y que haya una administración eficiente y honesta, lo que indica que existe descontento en un buen porcentaje de docentes públicos relacionado con los aspectos apuntados.

Mejorar los Procedimientos:

Es necesario agilizar los procedimientos opina el 32.03% pero también se requiere un ordenamiento administrativo dice un 36.74%. Otro 21.17% considera que los horarios pueden ser

aprovechados de mejor manera. El 13.93% No Contesata.

En general, los docentes sugieren que los procedimientos sean más ágiles o menos burócratas, de lo que se deduce que los docentes necesitan mayores facilidades para obtener las prestaciones sociales y a la vez que haya un mejor orden administrativo.

Dar a conocer su Alcance:

El 25.91% solocita ampliación de las prestaciones sociales y el 24.79% sugiere una administración eficiente para mejorarlas. Otro 20.06% exige una administración honesta y un 16.99% estima que el alcance no se conoce muy bien. El 16.43% se abstiene de contestar.

Una ampliación del alcance y una mejor administración de las prestaciones, es la tendencia en las sugerencias de los docentes, para mejorar los servicios, tanto como una administración honesta de las mismas; aunque exista un 16.99% que no conoce cual es el alcance real de las prestaciones sociales a que tiene derecho.

Es significativo el dato reflejado en cada uno de los aspectos considerados por los docentes públicos, quienes en un buen porcentaje reclaman mayor agilidad y mejor amabilidad al solicitar y recibir los servicios; también solicitan mayor información en detalle de todas las prestaciones, con el objeto de conocer el alcance y la cobertura de las mismas.

CUADRO No.25

Pregunta No. 26 ¿Cuáles prestaciones sociales considera que deben ser mejoradas?

Objetivo:

Determinar las prestaciones sociales que a juicio de los docentes deben mejorarse.

No	Alternativa	Sexo					
		M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	Frec	%
1	Médico-Hospitalaria	29	8.95	142	43.83	171	52.78
2	Todas	18	5.55	82	25.31	100	30.86
3	Despacho de Medicina	9	2.78	59	12.21	68	20.99
4	Farmacia Magisterial	9	2.78	58	17.90	67	20.68
5	Pensiones por I.V.M.	2	0.62	45	13.89	47	14.51
6	Préstamos	2	0.62	38	11.73	40	12.35
7	Seguro de Vida						
	Gratuito	8	2.47	29	8.95	37	11.42
8	Exámen de						
	Laboratorio	3	0.92	25	7.72	28	8.69
9	Despensa Magisterial	1	0.31	21	6.48	22	6.79
10	Centros Recreacio-						
	nales	-	-	18	5.56	18	5.56
11	Servicios de						
	Odontología	3	0.93	13	4.01	16	4.94
12	Subsidio por Funeral	1	0.31	11	3.40	13	4.01
13	Capacitación	3	0.93	8	2.47	11	3.40
14	Examen Radiológico	-	-	11	3.40	11	3.40
15	Seguro de Vida						
	Opcional	2	0.62	5	1.54	7	2.16
16	Reembolso por						
	Medicinas	-	-	5	1.54	5	1.54
17	Trabajo Social	-	-	2	0.62	2	0.62
18	Terapia Física y						
	ocupacional	-	-	1	0.31	1	0.31
19	No Contesta	9	2.78	35	10.80	44	13.58

Más de la mitad de los docentes públicos (52.78%) especifican que las prestaciones Médico-Hospitalarias deben mejorarse. Un 30.86% que deberían ser mejoradas TODAS. Otro 20.99% cree que el despacho de medicinas y la Farmacia Magisterial en un 20.68% se deben atender mejor. Las pensiones, los préstamos y el seguro gratuito registran el 14.51%, 12.35% y 11.42% respectivamente. Por debajo de un 8.64% hasta un 2.16% se encuentran los exámenes de laboratorio, la despensa magisterial, los centros recreacionales, los servicios odontológicos, subsidios por funeral, capacitación, exámenes radiológicos y seguro opcional.

Los menores porcentajes se registran en la terapia física y ocupacional con 0.31% y el trabajo social con 0.62%. No Contestan el 13.58%.

Puede observarse que las prestaciones médico-hospitalarias, farmacia magisterial y despacho de medicinas, presentan porcentajes altos de sugerencias, para que se mejoren; de esto se deduce que están dados por las deficiencias que encuentran los docentes al usar las prestaciones mencionadas, las cuales están entre las más conocidas y que tienen mayor demanda.

Aunque es bien representativo que también, casi una tercera parte de la población encuestada opina que deberían ser mejoradas TODAS las prestaciones.

Individualmente cada uno de los otros servicios tienen un porcentaje de sugerencias para que se mejoren que disminuye gradualmente desde un 14.51% hasta el 0.31%, esto puede interpretarse que las prestaciones se ajustan en gran medida a las necesidades de los docentes, aunque también debe tomarse en cuenta que el porcentaje de utilización y conocimiento que tienen es menor que el de las medico-hospitalarias, por lo que no pueden opinar en detalle de las mismas.

CUADRO No. 26

Pregunta No. 27 ¿Qué recomendaría usted para mejorar, éstas prestaciones sociales?

Objetivo:

Recolectar opiniones, para mejorar las prestaciones que reciben los docentes del sector público.

No	alternativa	Sexo					
		M		F		T	
		Frec	%	Frec	%	Frec	%
1	Eficiencia administrativa	13	4.01	75	23.15	88	27.16
2	Tener Hosp.y farm. propios	5	1.54	62	19.14	67	20.68
3	Buen uso de fondos	9	2.78	43	13.27	52	16.05
4	Mayor Divulgación	12	3.70	40	12.35	52	16.05
5	Optimizar recursos	8	2.47	43	13.27	51	15.74
6	que el Gob.dé aportaciones	7	2.16	23	7.10	30	9.26
7	Desburocratizar	4	1.23	22	6.79	26	8.02
8	Mejor Atención al docente	8	2.47	16	4.94	24	7.41
9	Contratar personal eficiente	2	0.62	12	3.70	14	4.32
10	Cumplir Objetivos Institucionales	3	0.93	6	1.85	9	2.78
11	Mejorar Calidad de servicio	1	0.31	7	2.16	8	2.47
12	Realizar estudios actuariales	2	0.62	2	0.62	4	1.24
13	Ampliar Servicio	-	-	3	0.93	3	0.93
14	Corregir fallas	2	0.62	1	0.31	3	0.93
15	No Contesta	2	0.62	42	12.96	44	13.58

El 27.16% de los 359 docentes públicos entrevistados recomiendan una eficiente administración de las prestaciones sociales para que sean mejoradas.

El 20.68% dice que un hospital y farmacia propios resolverían en alguna medida los problemas que se presentan en la adjudicación de las prestaciones.

Hacer buen uso de los fondos y realizar una mayor divulgación de las prestaciones, contribuiría a mejorarlas dice el 16.05% respectivamente. Un significativo 15.74% considera que se deben optimizar los recursos.

Diversas opiniones que sus porcentajes oscilan entre 9.26% y 0.93% se manifiestan en lo siguiente: Que el gobierno cumpla con las aportaciones, desburocratizar sus procedimientos, ofrecer mejor atención a los docentes, contratar personal eficiente, que se cumplan los objetivos institucionales, mejorar la calidad de los servicios, realizar estudios actuariales, ampliar los servicios y corregir fallas administrativas.

Un porcentaje equivalente al 13.50% no emitió opinión alguna (N.C).

Las sugerencias en lo que se refiere a mejorar las prestaciones sociales se orientan a las mejoras administrativas, a una mayor divulgación y a la mejor utilización de los recursos destinados a las mismas.

Lo que también es importante señalar es que el gobierno haga sus aportaciones en forma puntual, porque son parte de los recursos con los que se manejan las instituciones que administran las prestaciones sociales a que tienen derecho los docentes públicos.

Pregunta No.28 ¿Algún comentario o sugerencia adicional que desee hacer?

Objetivo

Indagar sobre aspectos de prestaciones sociales, no contemplados en el presente cuestionario, que sirvan para mejorarlas.

No.	Alternativa	SEXO					
		M		F		T	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1	Mejorar servicios	6	1.67	39	10.86	45	12.53
2	Farmacia con suficiente Existencia de medicinas	1	0.28	40	11.14	41	11.42
3	Divulgar las prestaciones	6	1.67	33	9.19	39	10.86
4	Pago puntual a médicos y hospitales	10	2.79	28	7.90	38	10.58
5	Ampliar préstamos	5	1.39	28	7.90	33	9.19
6	Mejor atención médica	3	0.84	26	7.24	29	8.08
7	Desburocratizar servicios	2	0.56	26	7.24	28	7.80
8	No limitar medicinas	1	0.28	19	5.29	20	5.57
9	Hospital propio	1	0.28	16	4.46	17	4.74
10	Mejor uso de fondos	2	0.56	13	3.62	15	4.18
11	Servicios odontológicos completos	2	0.56	9	2.51	11	3.06
12	Capacitar al personal	3	0.84	8	2.23	11	3.06
13	Incrementar seguro gratuito	1	0.28	10	2.79	11	3.06
14	Charlas sobre relaciones humanas	1	0.28	6	1.67	7	1.95
15	Clinicas contratadas, honestas	-	-	4	1.11	4	1.11
16	Estudios actuariales para mejorar las prestaciones	1	0.28	-	-	1	0.28
17	Crear consejo tecnico	-	-	1	0.28	1	0.28
18	Contratar personal honesto	1	0.28	3	0.83	4	1.11
19	No contesta	13	3.62	31	0.83	44	12.25

Un 12.53% considera nuevamente que se deben mejorar los servicios, el 11.42% pide que la farmacia cuente con suficientes medicinas y otros 10.86% cree que es necesario divulgar las prestaciones sociales. El 10.58% opina que para mejorarse las prestaciones, es necesario que se pague puntualmente a los médicos que atienden a los docentes.

Existe una gama de opiniones que están comprendidas desde un porcentaje del 9.19% al 0.28%.

El porcentaje de docentes que No Contestó es de 12.25%.

Como sugerencias adicionales a la pregunta anterior, son significativas y complementarias las siguientes:

Mejoras en los servicios, Farmacia con suficiente existencia de medicinas, pago puntual a médicos y hospitales, ampliación de préstamos y desburocratización de servicios. Estas sugerencias, puede observarse que están contempladas en las anteriores (pregunta No. 27 y reafirman su significado, para obtener mejores servicios).

4.1.3 Limitaciones de la Investigación de Campo a los Docentes Públicos.

Como complemento de la base teórico-bibliográfica se realizó una investigación de campo, en donde se encuestó a los docentes públicos a través de una muestra estratificada representativa de éstos, con la idea de obtener de fuente primaria la información que permita un análisis detallado de las prestaciones sociales y poder efectuar conclusiones y recomendaciones apegadas a la realidad y que redunden en beneficio de los docentes. sin embargo por la situación económica-política que vive el país, surgieron una serie de inconvenientes para obtener la información, los cuales fueron solucionados según cada caso.

a) Inconvenientes

- Desinterés por parte de los docentes públicos para responder el cuestionario por considerar que esta clase de investigaciones no ayudan a solucionar los problemas.
- Desconfianza de que la información proporcionada no fuera utilizada para los objetivos manifestados y pudiera ocasionarles algún daño debido a la situación conflictiva que vive el país.
- En algunas escuelas se extraviaron un total de 62

cuestionarios por diferentes motivos:

- + Los directores de las escuelas guardaban uno para su archivo.
- + Los directores de las escuelas entregaban uno al director de núcleo para su archivo.
- + Los docentes olvidaban o extraviaban los formularios.
- La proximidad de exámenes finales y vacaciones de fin de año.

b) Solución a los Inconvenientes

- El desinterés de los docentes se superó mediante reuniones para explicar los objetivos de la investigación y aclarar las dudas que surgieran al respecto, sin sesgar la información.
- La desconfianza se superó de igual forma que la anterior.
- Se repusieron los 62 cuestionarios encuestando a otros docentes en diferentes escuelas hasta completar la muestra.
- En vista de la proximidad del fin de año escolar, se solicitó adelantar la etapa de la investigación de campo, con el objeto de evitar problemas de recolección de información e interferencia con la fecha de exámenes finales.

4.2 Instituciones

4.2.1 Dirección General de Bienestar Magisterial ^{85/}

Investigada el área operativa y una vez conocidas las prestaciones sociales que proporciona la Dirección General, esta manifestó que las de mayor demanda son: el servicio médico-hospitalario, la ayuda por funerales de maestros fallecidos y la ayuda a hijos de maestros fallecidos.

Más adelante se dijo que los servicios médico-hospitalario son aquellos que absorben el mayor esfuerzo administrativo y por lo tanto necesitan una mayor atención.

En relación a la asignación presupuestaria se observa en la Ley de Presupuesto que desde el año de 1980 hasta 1989, porcentualmente no ha tenido incrementos que estén acordes a la demanda de servicios y que por el contrario, los por ciento han disminuido; al indagar sobre la participación de

^{85/} Documento: "Guía para para entrevistar a las Instituciones", Dirección General de Bienestar Magisterial, 30 de Octubre de 1989, Anexo 3

los docentes en concepto de cotizaciones, se comprobó que a éstos se les descuenta para cubrir los servicios médico-hospitalarios el 2% de su sueldo mensual y ¢ 8.85 por mes para proteger a su grupo familiar (cónyuge e hijos) en los servicios mencionados.

En lo que respecta a los medios de comunicación que utiliza la organización para dar a conocer los servicios, se mencionan: Prensa, Boletines Informativos, Televisión, Conferencias de Prensa, Radio, etc. Sin embargo, no existen políticas de divulgación permanente.

En lo referente a la cobertura de los servicios médico-hospitalario de los docentes asegurados, ésta protege a sus hijos hasta los 12 años de edad y hasta los 21 años con servicio no especializado, al igual que los cónyuges.

De igual manera, exponen dos motivos principales como causantes de las limitaciones que tiene la institución para el otorgamiento de los servicios: baja asignación presupuestaria y la falta de comprensión y conciencia de los docentes.

Finalmente, al investigar el área administrativa se detectó que los servicios son planificados, organizados, dirigidos y controlados por: La Dirección General, El

Departamento de Administración y la Unidad de Planificación; quienes proyectan gestionar ayudas futuras del exterior y agilizar las aportaciones del Estado.

4.2.2 Dirección General de Tecnología Educativa ^{86/}

Operativa y funcionalmente la capacitación en servicio es la prestación que otorga esta organización a los docentes del Sector Público de Educación Básica; por lo que este servicio es el único que presenta demanda en esta Dirección General; y por consiguiente, concentra una mayor atención.

Es notoria la escasa asignación presupuestaria destinada a esta Dirección General considerando la demanda del servicio que debería atenderse y que los docentes públicos no participan financieramente por medio de cotizaciones.

En lo que respecta a los medios de comunicación que la organización utiliza para divulgar su servicio se encuentran: el medio impreso (módulo de autoaprendizaje y otros materiales impresos) y Televisión Educativa de El Salvador.

^{86/} Documento: "Guía para entrevistar a las Instituciones", Dirección General de Tecnología Educativa, 24 de noviembre de 1989, Anexo 3.

Al mismo tiempo exponen la principal limitación que tiene la Dirección General para desarrollar los programas de capacitación a los docentes públicos: limitados recursos financieros, lo que origina carencia de material para impresión; falta de equipo para la impresión de los materiales; transporte y combustible limitados y; la falta de cooperación de algunas autoridades educativas en algunas regiones y subregiones. Con el objeto de resolver los problemas anteriores se sugiere un incremento significativo del presupuesto institucional y, además, establecer políticas de capacitación para que sean atendidas por las autoridades educativas de todos los niveles y regiones.

Finalmente, esta Dirección General cuenta con una unidad dentro de su organización que se ocupa de administrar la capacitación y es el Programa de Perfeccionamiento Permanente de Maestros en Servicio (PPMS); el cual pretende ampliar el alcance de la capacitación y centralizar los Recursos Técnicos especializados con el objeto de unificar esfuerzos.

4.2.3 Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos - INPEP - 87/

La administración del Sistema Nacional de Pensiones de los empleados Públicos Civiles, comprende a los docentes del sector público, quienes se ven favorecidos por los servicios siguientes: pensiones por invalidez, vejez y muerte; préstamos personales e hipotecarios.

Es notoria la demanda registrada para préstamos personales e hipotecarios y la atención que el Instituto dedica para satisfacer los requerimientos de los docentes públicos.

De igual manera, se observó que existe un déficit en la asignación presupuestaria para el régimen docente originado por la baja aportación del Gobierno Central (Ley de INPEP, Art. 26 y 27) destinada a las pensiones; el fondo de fideicomiso orientado a satisfacer las demandas de préstamos es utilizado en su totalidad; además, que el porcentaje de aportación de los docentes públicos en el presupuesto anual alcanza un importante 27%.

En lo que respecta, a los medios de comunicación

87/Documento: "Guía para entrevistar a las Instituciones", INPEP, Subgerencia Técnica, 6 de Noviembre de 1989, Anexo 3.

utilizados con mayor frecuencia, mencionaron: la prensa escrita y la radio; también se distribuyen boletines informativos en algunas dependencias del Instituto, sin embargo no existen políticas de divulgación permanente.

En cuanto a las prestaciones que cubren al grupo familiar de los docentes públicos se expuso solamente las pensiones por sobrevivencia.

En relación a las limitaciones del Instituto manifiestan que se originan en la contratación de personal administrativo dentro de la institución, debido a los cambios operados en su Dirección. El manejo financiero administrativo de las Reservas Técnicas se hace en beneficio directo de los asegurados (Ley de INPEP, Art. 37); para resolver los problemas detectados en la institución es necesario implementar las medidas correctivas que sugiere el último estudio de la valuación actuarial de las finanzas del INPEP; también es necesario que el Estado esté conciente del aporte proporcional del 50% para poder enfretar la crisis del régimen docente.

Finalmente, las unidades que controlan administrativamente las prestaciones sociales son: La Subgerencia de Prestaciones, a nivel específico y el Departamento de Planificación a nivel general; quienes considerando la situación de liquidez del

Instituto, le concede prioridad al pago de pensiones para los docentes públicos.

4.2.4 Limitaciones de la Investigación de Campo a las Instituciones.

De igual manera se realizó una investigación de campo institucional que comprendió: la elaboración de una: "Guía para entrevistar a Instituciones" y visitas a los Directores de la Dirección General de Bienestar Magisterial y de la Dirección General de Tecnología Educativa del Ministerio de Educación; además, se visitó al Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP) del Ministerio de Hacienda, en donde el Departamento de Relaciones Públicas sirvió de contacto y enlace para entrevistar, con la anuencia de la Presidencia, a la Subgerencia Técnica. Sin embargo, no se tuvo acceso a la información de carácter confidencial de las instituciones.

4.3 Diagnóstico

El trabajo de investigación de campo realizado en las escuelas del municipio de San Salvador, a través de encuestas dirigidas a los docentes públicos del Nivel Básico de los ciclos I y II; y entrevistas personales a funcionarios y empleados de las instituciones que administran las prestaciones sociales; han servido de base para evaluar su administración y facilitar la formulación del siguiente diagnóstico:

- 1- Las condiciones de vida de los docentes públicos son difíciles debido a los bajos ingresos salariales de su grupo familiar, puesto que el mayor % de docentes está concentrado en el grupo de ingresos menores de ₡. 2001.00, por lo que se les dificulta la satisfacción de la "canasta básica familiar", que según Coyuntura Económica No. 24 de marzo/abril de 1989, dicha canasta para diciembre de 1988 era de ₡ 2.368.76.
- 2- Las condiciones de vida de los docentes públicos y su grupo familiar se agravan por el incumplimiento del Estado al no dar oportunamente sus aportaciones para cubrir el paquete de prestaciones sociales a que tienen derecho, originando deterioro en su salud, problemas para adquisición de vivienda, estancamiento cultural y

descontento general en el gremio: huelgas, manifestaciones, etc.

3- Se carece de un documento que concentre en detalle todas las prestaciones sociales a que tienen derecho los docentes públicos y su grupo familiar, lo cual deriva en el poco conocimiento que se tiene de una gran mayoría de ellas, ya que no existen campañas de divulgación que ofrezcan información del paquete de prestaciones; originando con ello: que no se conozcan detalladamente, que no se utilicen, que se utilicen indebidamente; que el paquete de prestaciones sociales no cumpla con sus objetivos, al no lograr la participación de los docentes en el éxito de los *programas*; y que se sub-utilicen los recursos.

4- La prestación más conocida y solicitada es la de los servicios Médico-Hospitalarios que no logra cubrir toda la demanda debido a: las asignaciones presupuestarias reducidas en relación a la demanda; incumplimiento en las aportaciones del Estado, bajas cotizaciones, exceso de burocracia en los trámites, utilización indebida de recursos; insuficiente personal médico (ver anexo No. 4), insuficientes clínicas hospitalarias, etc., todo lo que crea descontento generalizado: huelgas; deterioro de la salud, falta de confianza en los programas de prestaciones

sociales, demanda insatisfecha y desconfianza en la administración de las prestaciones sociales.

- 5- Existe deficiencia en la cobertura y el alcance de los servicios Médico-Hospitalarios a los docentes públicos y su grupo familiar por: bajos Presupuestos Gubernamentales, la cotización del 2% mensual y una cuota fija de ₡ 8.85 al mes por docente, no responde al poder adquisitivo del colón, lo que ocasiona descontento general.
- 6- Se registra poca cobertura en los programas de capacitación para el sector público educativo del Nivel Básico; debido a las reducidas asignaciones presupuestarias. Esta por ser una prestación de carácter voluntario y gratuita requiere mayor difusión. Además, los programas se restringen a políticas gubernamentales y a la falta de interés de los docentes; esto provoca estancamiento del sector público educativo, apatía y poca participación de docentes.
- 7- Préstamos personales e hipotecarios limitados al Fondo de Fideicomiso para los docentes públicos, el cual se agotó en 1989 y por lo tanto restringe el goce de este beneficio, ~~creando~~ con ello, descontento general.
- 8- Hay desconocimiento de los procedimientos para solicitar y

obtener prestaciones sociales en las diferentes instituciones que las administran; esto se debe a que no se dan a conocer adecuadamente a través de los medios de comunicación y que ayuden a los docentes públicos a tramitar sus servicios, en forma ágil y ordenada.

- 9- Hay desconocimiento del alcance y amplitud de las prestaciones sociales por la falta de campañas regulares y sistemáticas de divulgación que indiquen a lo que tienen derecho los docentes públicos; lo cual ocasiona la no utilización de algunas prestaciones sociales, y también, su utilización indebida así como algunos reclamos inprocedentes que presentan los docentes públicos debido a que desconocen su alcance.
- 10- Existe marcado descontento en los usuarios de las prestaciones sociales, por la falta de agilidad administrativa y amabilidad de los encargados de atender el proceso de obtención de los servicios en las diferentes instituciones, lo que conlleva a un exceso de burocracia.
- 11- La reglamentación de las prestaciones sociales no se cumple en su totalidad, porque el Estado no da sus aportaciones oportunamente lo que restringe a las instituciones en el otorgamiento de las mismas: para gastos de hospitalización, préstamos para adquirir vivienda y para gastos de medicinas, etc.

12- Existe la necesidad de proyectar cálculos actuariales para el año 2000 que contemplen el incremento del número de pensionados del sector público docente ya que la encuesta registra datos porcentuales de 18.10% y 47.35% de docentes que se agrupan de 40 años de edad en adelante; por lo que podría crearse incertidumbre en los futuros pensionados, se incrementarán las obligaciones Estatales y hay que prevenir la liquidez y los futuros problemas sociales.

13- No se dan a conocer los derechos sobre las prestaciones sociales a los docentes públicos, por la falta de programas de divulgación detallada de las mismas, lo que deriva en: no utilización de los servicios y además, se ocultan los deberes del Estado.

Resumiendo lo anterior, podemos identificar los problemas más significativos así:

- La inexistencia de campañas sistemáticas de divulgación.
- El acentuado desconecto de los docentes por la burocracia en los trámites, incormformidad por la atención recibida al solicitar y obtener los servicios; reclamos por mejorar la calidad de los servicios.
- Las aportaciones del Estado para prestaciones sociales no

llegan a las instituciones en forma oportuna.

- La falta de un documento que concentre en detalle las prestaciones y los procedimientos para obtenerlas.

4.4. Recomendaciones

- 1 Elevar el nivel de vida del grupo familiar a través de incrementos salariales a los docentes públicos para la cobertura de la "canasta básica".
- 2 Mejorar la cobertura y el alcance de las prestaciones sociales a través del cumplimiento oportuno de las aportaciones Estatales con el objeto de elevar el nivel de vida de los docentes públicos y su grupo familiar. Esta recomendación estaría dando cumplimiento a lo reglamentado en la Ley de Servicios Médico-Hospitalarios.
- 3- Sugerir el desarrollo de una campaña sistemática de divulgación de las prestaciones sociales, que contemplen las ventajas a que tienen derecho los docentes públicos, relacionada con el alcance y cobertura de las mismas, tomando en consideración las siguientes estrategias:
 - a) Elaborar un "Boletín Informativo" que contenga las prestaciones sociales a que tienen derecho los docentes públicos y una explicación de su cobertura y alcance.
 - b) Elaborar y distribuir dos carteles Informativos por cada escuela, que contengan los requisitos exigidos por las instituciones para la obtención de las prestaciones

sociales.

c) Desarrollar cursos de Capacitación para:

Personal administrativo que atiende público

- curso de Relaciones Humanas
- curso sobre Procedimientos para el otorgamiento de las prestaciones sociales.

Directores de núcleo

- curso de información sobre procedimientos para la obtención de las prestaciones sociales.

d) Realizar reuniones divulgativas para la entrega de "Boletines Informativos" y explicación de los procedimientos para tramitar las prestaciones sociales:

- Reunión de Directores de núcleo con Directores de escuelas.
- Reunión de Directores de escuela con docentes.

e) Convocar a los diferentes medios de comunicación social, para que contribuyan con la divulgación de los servicios.

4. Sugerir la preparación de un Manual de procedimientos que concentren los diferentes pasos que se utilizan actualmente para solicitar y tramitar las prestaciones sociales.

5. Utilizar la campaña de divulgación para hacer énfasis en las ventajas de tipo económico y social que significa hacer uso en forma racional de las prestaciones sociales disponibles para los docentes públicos.

6. Sugerir estudios actuariales que contemplen la ampliación de la cobertura y alcance de las prestaciones sociales en los siguientes aspectos:
 - a) Incremento en las asignaciones presupuestarias para los servicios médico-hospitalarios.

 - b) Incremento mayor al 2% mensual en la cotización actual de los docentes a favor de Bienestar Magisterial, para mejorar la cobertura y el alcance de las prestaciones sociales.

 - c) Incremento en las cotizaciones al INPEP de los docentes públicos y de las aportaciones Estatales para hacerle frente a las futuras cargas pasivas.

7. Sugerir una revisión de los procedimientos utilizados actualmente en la tramitación de las prestaciones sociales, con el objeto de hacerlas más ágiles.
8. Sugerir la sustitución de los fondos de Fideicomiso como tales y proponer que sean incluidos dichos fondos en futuras asignaciones presupuestarias, con el objeto de que los préstamos personales e hipotecarios a los docentes públicos no sean restringidos.
- 9- Darle seguimiento al proceso de divulgación de las prestaciones sociales y a los procedimientos definidos para dicho propósito.

CAPITULO V PLANTEAMIENTO, EVALUCION Y SELECCION DE ALTERNATIVAS.

Este capítulo tiene como objeto la selección de la alternativa que cuenta con mayores posibilidades de solucionar las deficiencias administrativas diagnosticadas en el otorgamiento de las prestaciones sociales a los docentes públicos, lo que se pretende conseguir mediante la aplicación del "Método Optimizante de Anillo Abierto" 88/, el cual permite la selección de alternativas en forma técnica y sistemática.

5.1 Descripción de los pasos del método de evaluación.

El método seleccionado contempla los siguientes pasos:

- a) Reconocer la necesidad de cambio.
- b) Diagnóstico de la situación actual.
- c) Definición de objetivos de decisión, relacionados con los problemas diagnosticados.
 - c₁ Objetivos Críticos: Son los de mayor importancia y se utilizan para hacer una selección previa de alternativas.
 - c₂ Objetivos No Críticos: Son de poca importancia y si una alternativa no fuese aprobada por éstos, no

88/ EASTON, ALLAN. Decisiones Administrativas con objetivos múltiples. Editorial Limusa. México, 1978.

necesariamente sería descalificada.

- c₃ Coeficientes de ponderación: Es un valor asignado a cada uno de los objetivos en una escala de cero a cien dependiendo de su importancia.
- d) Definición de alternativas de solución.
- e) Evaluación previa de alternativas:
 - e₁ Se evalúa cada alternativa sobre los objetivos críticos y se clasifican en aprobadas y reprobadas.
 - e₂ Las alternativas aprobadas por los objetivos críticos se evalúan sobre los no críticos y se clasifican en aprobadas y reprobadas.
- f) Identificación de alternativas factibles:
 - f₁ Descripción de características de las alternativas a elegir.
- g) Predicción de resultados de alternativas factibles y su evaluación:
 - g₁ Por medio de una estimación sobre todos los objetivos de decisión se contruye una matriz de resultados.
- h) Elección de mejor alternativa.
- i) Plan de acción: Es aquel que se aplica tomando como base la alternativa seleccionada para solucionar los problemas identificados.

5.2 Aplicación del método de evaluación

Una vez descrito el método a utilizar para la evaluación de alternativas, se procede a su aplicación a partir del paso c) Definición de objetivos, ya que los dos primeros se presentan en el capítulo cuarto.

5.2.1 DEFINICION, CLASIFICACION Y PONDERACION DE OBJETIVOS

<u>OBJETIVOS CRITICOS</u>	<u>PONDERACION</u>
0 1 Lograr eficiencia en la administración de las prestaciones sociales	14%
0 2 Diseñar estrategia de divulgación de las prestaciones sociales	12%
0 3 Divulgación de las prestaciones sociales	12%
0 4 Darle seguimiento al proceso de divulgación de las prestaciones sociales y a los procedimientos	7%
0 5 Preparar documentos que contenga las diferentes prestaciones sociales a disposición de los docentes y su grupo familiar	10%
0 6 Sugerir un documento que contenga los diferentes procedimientos que se utilizan actualmente para utilizar y tramitar las prestaciones sociales	10%
0 7 Aprovechar los programas de divulgación e implantación de procedimientos para lo-	

	grar mejoras en el alcance y cobertura de las prestaciones sociales	8%
0 8	Agilizar los trámites que se siguen para obtener las prestaciones sociales	8%
0 9	Establecer los mecanismos de control para determinar si se cumplen los objetivos propuestos	2%

OBJETIVOS NO CRITICOS

0 10	Concientizar a los docentes del Sector Público en el uso racional de los servicios	6%
0 11	Minimizar el descontento de los usuarios de los servicios	5%
0 12	Actualización periódica de la información sobre prestaciones sociales	3%
0 13	Contar con personal capacitado para prestar atención eficiente y ágil	3%
		----- 100.00 %

5.2.2 Alternativas de solución

- A
1 Mantener el paquete de prestaciones sociales sin modificaciones.
- A
2 Crear nuevas leyes y reformas a las existentes que regulen el otorgamiento de las prestaciones sociales.

- A
3 Incrementar las cotizaciones de los docentes públicos y las aportaciones del Estado para mejorar los servicios.
- A
4 Dejar sin cambio el actual paquete de prestaciones sociales, documentándolo y divulgándolo a través de campañas sistemáticas con su respectivo seguimiento y capacitar al personal administrativo.
- A
5 Hacer cambios en el paquete actual de prestaciones sociales que documenten sus procedimientos, e incrementen el porcentaje de cotización de los docentes y a la vez realizar campañas sistemáticas de divulgación con su respectivo seguimiento.

5.2.3 Evaluación previa de alternativas

5.2.3.1 Evaluación de alternativas con objetivos críticos

- A
1 La alternativa A_1 no contribuye al cumplimiento de los objetivos críticos, las razones de su rechazo se dan en el diagnóstico de la situación actual, donde se detallan las deficiencias que presenta.
- A
2 Esta alternativa se rechaza por la dificultad legal que presenta al querer modificar las leyes existentes y además, por que no cumple con los objetivos críticos que se relacionan con la divulgación de las prestaciones sociales.

A₃ La alternativa A₃ no cumple con varios objetivos críticos referentes a la divulgación de las prestaciones sociales y su puesta en práctica se dificulta también por la imposibilidad legal de incrementar las aportaciones del Estado y las cotizaciones de los docentes públicos.

A₄ Esta alternativa aprueba la evaluación sobre todos los objetivos críticos ya que permite la documentación y divulgación de las prestaciones sociales, lo que contribuye a solucionar los problemas encontrados.

A₅ Esta alternativa aprueba la evaluación sobre todos los objetivos críticos, ya que los cambios del paquete de prestaciones sociales, la documentación de sus procedimientos y las campañas sistemáticas de divulgación contribuyen al logro de los mismos.
Ver resultados en el cuadro No.28, *Pág.213*

CUADRO NO. 28
EVALUACION DE ALTERNATIVAS SOBRE
OBJETIVOS CRITICOS

No. ALTERNATIVA	OBJETIVOS CRITICOS								
	0 ₁	0 ₂	0 ₃	0 ₄	0 ₅	0 ₆	0 ₇	0 ₈	0 ₉
A ₁	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A ₂	1	1	0	0	1	1	0	1	1
A ₃	1	0	0	0	0	0	1	1	1
A ₄	1	1	1	1	1	1	1	1	1
A ₅	1	1	1	1	1	1	1	1	1

0 = NO CUMPLE

1 = CUMPLE

5.2.3.2 Evaluación de alternativas aprobadas por los objetivos críticos sobre los objetivos no críticos.

Las alternativas aprobadas por los objetivos críticos (A₄ y A₅) se someten a evaluación sobre los objetivos no críticos; la primera de ellas, la alternativa A₄ satisface todos los objetivos no críticos, en cambio la alternativa A₅ no logra minimizar el descontento de los usuarios de los servicios por no estar de acuerdo en el incremento de las cotizaciones; además, esta alternativa no cumple con el objetivo de contar con personal capacitado para prestar atención ágil y eficiente a los solicitantes.

CUADRO No. 29

EVALUACION DE ALTERNATIVAS APROBADAS SOBRE OBJETIVOS NO CRITICOS

No. Alternativa	Objetivos no críticos			
	0 10	0 11	0 12	0 13
A ₄	1	1	1	1
A ₅	1	0	1	0

0 = No cumple

1 = Cumple

5.2.4 Identificación de alternativas factibles

Después de haber hecho una evaluación previa de alternativas sobre los objetivos críticos y los no críticos, las que continúan en el proceso de selección son:

Alternativas:

- A 4 Dejar sin cambio el actual paquete de prestaciones sociales, documentándolo y divulgándolo a través de campañas sistemáticas con su respectivo seguimiento y capacitar al personal administrativo.
- A 5 Hacer cambios al paquete actual de prestaciones sociales que documenten sus procedimientos e incrementar el porcentaje de cotización a los docentes, y a la vez realizar campañas sistemáticas de divulgación con su respectivo seguimiento.

5.2.4.1 Descripción del contenido y método de trabajo de las alternativas seleccionadas:

Alternativa A

4

a) Contenido

- Documentación del paquete de prestaciones sociales a través de un boletín informativo que concentre todas las prestaciones sociales a que tienen derecho los docentes públicos y sus beneficiarios; en donde se describa su alcance y cobertura, así como el lugar donde deben solicitar los servicios, con el objeto

de lograr el máximo aprovechamiento de los mismos.

- Concientizar a los docentes, en el uso racional de los servicios, para que aprovechen mejor el paquete de prestaciones y se les facilite su tramitación, a través de la divulgación sistemática.
- Continuar utilizando las formas de divulgación existentes en cada institución:
 - INPEP : Boletines Informativos
 - Bienestar Magisterial: Boletines informativos sobre Seguros de Vida, hojas volantes esporádicas sobre actividades recreativas.
 - Tecnología Educativa: Mantener los programas de televisión educativos, mantener los comunicados esporádicos en televisión y en los periódicos.
- Elaborar Plan de Capacitación.
- Sugerir a la Dirección General de Bienestar Magisterial como la institución responsable de administrar la campaña de divulgación.
- Seguimiento de la estrategia de divulgación del "Boletín Informativo":
 - + Repartir periódicamente (3 veces al año) el Boletín Informativo de las prestaciones sociales.
 - + Comprobar el conocimiento y uso de las prestaciones sociales a que tienen derecho los docentes públicos, por medio de registros estadísticos anuales (Memoria de Labores).

- + Actualizar la información sobre ampliaciones de los servicios, modificaciones de beneficios y demás derechos de los docentes.
- + Revisar anualmente el "Boletín Informativo" propuesto y hacerle las modificaciones pertinentes.

b) Método

El método se basará en el desarrollo de la campaña de Divulgación por medio de las siguientes estrategias:

- Elaborar un Boletín Informativo, que contenga las Prestaciones Sociales a que tienen derecho los docentes Públicos y una explicación de su cobertura y alcance.
- Elaborar y distribuir 2 carteles Informativos, por cada escuela; que contengan los requisitos exigidos por las Instituciones, para la obtención de las prestaciones sociales.
- Desarrollar cursos de capacitación para:
 - Personal Administrativo que atiende público
 - i) Curso de Relaciones Humanas
 - ii) Curso sobre procedimientos para el otorgamiento de las prestaciones sociales.

Directores de Núcleo

- i) Curso de Información sobre procedimientos para la obtención de las prestaciones sociales.

- Realizar reuniones divulgativas para la entrega de "Boletines Informativos" y explicación de los procedimientos, para tramitar las prestaciones sociales:
 - i) Reunión de Directores de Núcleo con los Directores de escuela.
 - ii) Reunión de Directores de escuela con los docentes.
- Convocar a los diferentes medios de comunicación social, para que contribuyan con la divulgación de los servicios.

Alternativa A :

5

a) Contenido

Hacer cambios en el paquete actual de prestaciones sociales así:

- Documentar con un Manual de Procedimientos a las Instituciones encargadas de otorgar las prestaciones sociales a los docentes públicos.
- Sugerir incrementos en la cotización de los docentes públicos, para los programas de prestaciones sociales, previo estudio actuarial.
- Elaborar planes que contengan la estrategia de divulgación de las prestaciones sociales.
- Estructurar el control del plan de divulgación de las prestaciones sociales, como parte integral de su

seguimiento.

b) Método

El método consiste en la elaboración de un manual de procedimientos sobre el otorgamiento de prestaciones sociales, asimismo, se *preparará* un anteproyecto de Ley que justifique el incremento en las cotizaciones de los docentes públicos y se someterá a su aprobación a la Asamblea Legislativa; también se desarrollarán estrategias de divulgación mediante campañas diseñadas para el caso.

5.2.5 Predicción de resultados de alternativas factibles y su evaluación

Con el propósito de predecir la aplicabilidad y efectividad de cada una de las alternativas de solución aprobadas por los dos tipos de objetivos, éstas se comparan entre sí, mediante los objetivos de decisión, para obtener así los puntos de calidad de conformidad con los objetivos cualitativos mencionados.

La evaluación se efectúa obteniendo un promedio de la calificación asignada por cada uno de los miembros del grupo de trabajo, auxiliándose de la Tabla de Puntos de Calidad que se presenta a continuación:

TABLA DE PUNTOS DE CALIDAD

EVALUACION DEL RESULTADO DE UNA ALTERNATIVA SOBRE UN OBJETIVO ESPECIFICO	PUNTUACION DEL PUNTO DE CALIDAD
Soberbio, Magnífico	87.5 a 100.00
Excepcionalmente bueno	75.0 a 87.5
Muy bueno, benéfico	62.5 a 75.0
Neutral	50.0
Mediocre, muy poco mérito	37.5 a 50.0
Muy malo, dañino	25.0 a 37.5
Excepcionalmente malo	12.5 a 25.0
Terriblemente dañino	0.0 a 12.5

FUENTE: Easton, Allan. DECISIONES ADMINISTRATIVAS CON OBJETIVOS MULTIPLES. Editorial LIMUSA, México 1978, CAPITULO 7, pag. 193.

5.2.5.1 Preparación de la tabla de evaluación por objetivos.

En esta fase las alternativas factibles se evalúan con respecto a cada objetivo de decisión y al final se resumen según cuadro No.30, Pág. 228.

OBJETIVO 0

1

LOGRAR EFICIENCIA EN LA ADMINISTRACION DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

Alternativa Evaluadores	A 4	A 5
1	75	60
2	90	90
3	80	75
Total	245	225
Promedio	81.7	75.0

OBJETIVO 0

2

DISENAR ESTRATEGIA DE DIVULGACION DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

Alternativa Evaluadores	A 4	A 5
1	95	95
2	95	95
3	90	90
Total	280	280
Promedio	93.3	93.3

OBJETIVO 0
3

DIVULGACION DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

Evaluadores \ Alternativa	A 4	A 5
1	95	95
2	95	80
3	90	85
Total	280	260
Promedio	93.3	86.7

OBJETIVO 0
4

DARLE SEGUIMIENTO AL PROCESO DE DIVULGACION DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y A LOS PROCEDIMIENTOS.

Evaluadores \ Alternativa	A 4	A 5
1	90	90
2	80	85
3	85	85
Total	255	260
Promedio	85.0	86.7

OBJETIVO 0
5

PREPARAR DOCUMENTOS QUE CONTENGAN LAS DIFERENTES PRESTACIONES SOCIALES A DISPOSICION DE LOS DOCENTES Y SU GRUPO FAMILIAR.

Evaluadores \ Alternativa	A 4	A 5
1	100	60
2	95	70
3	100	80
Total	295	210
Promedio	98.3	70.0

OBJETIVO 0
6

SUGERIR UN DOCUMENTO QUE CONTENGA LOS DIFERENTES PROCEDIMIENTOS QUE SE UTILIZAN ACTUALMENTE PARA EL USO Y TRAMITE DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

Evaluadores \ Alternativa	A 4	A 5
1	80	100
2	95	95
3	90	100
Total	265	295
Promedio	88.3	98.3

OBJETIVO 0
7

APROVECHAR LOS PROGRAMAS DE DIVULGACION E INPLANTACION DE PROCEDIMIENTOS PARA LOGRAR MEJORAR EN EL ALCANCE Y COBERTURA DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

Alternativa Evaluadores	A 4	A 5
1	75	75
2	85	85
3	80	80
Total	240	240
Promedio	80.0	80.0

OBJETIVO 0
8

AGILITAR LOS TRAMITES QUE SE SIGUEN PARA OBTENER LAS PRESTACIONES.

Alternativa Evaluadores	A 5	A 5
1	90	70
2	90	90
3	90	80
Total	27	24.0
Promedio	90.0	80.0

OBJETIVO 0
9

ESTABLECER LOS MECANISMOS DE CONTROL PARA DETERMINAR SI SE
CUMPLEN LOS OBJETIVOS PROPUESTOS.

Alternativa Evaluadores	A ₄	A ₅
1	70	60
2	95	95
3	85	80
Total	250	235
Promedio	83.3	78.3

OBJETIVO 0
10

CONCIENTIZAR A LOS DOCENTES DEL SECTOR PUBLICO EN EL USO
RACIONAL DE LOS SERVICIOS.

Alternativa Evaluadores	A ₄	A ₅
1	70	50
2	80	80
3	70	60
Total	220	190
Promedio	73.3	63.3

0
11

MINIMIZAR EL DESCONTENTO DE LOS USUARIOS DE LOS SERVICIOS

Alternativa Evaluadores	A-4	
1	80	50
2	80	35
3	75	40
Total	235	125
Promedio	78.3	41.7

OBJETIVO 0
12

ACTUALIZACION PERIODICA DE LA INFORMACION SOBRE PRESTACIONES
SOCIALES

Alternativa VALUADORES	A-4	A-5
1	80	80
2	95	95
3	90	90
Total	265	265
Promedio	88.3	88.3

OBJETIVO O
13

CONTAR CON PERSONAL CAPACITADO PARA PRESTAR ATENCION EFICIENTE Y AGIL

Evaluadores \ Alternativa	A-4	A-5
1	100	60
2	90	45
3	90	50
Total	280	155
Promedio	93.3	51.70

CUADRO No. 30

MATRIZ DE EVALUACION DE LAS ALTERNATIVAS
FACTIBLES CON LOS OBJETIVOS DE DECISION

ALTERNATIVA	O B J E T I V O													SUMA PONDERAC.	CIFRAS DE MERITO EN %
	0 1	0 2	0 3	0 4	0 5	0 6	0 7	0 8	0 9	0 10	0 11	0 12	0 13		
A ₄	81.7	93.3	93.3	85.0	98.3	88.3	80.0	90.0	83.3	73.3	78.3	88.3	93.3	8746.7	87.47
A ₅	75.0	93.3	86.7	86.7	70.0	98.3	80.0	80.0	78.3	63.3	41.7	88.3	51.7	7944.8	79.45
COEF. DE PONDER	14	12	12	7	10	10	8	8	2	6	5	3	3		

PUEDE OBSERVARSE EN LA MATRIZ DE EVALUACION, QUE LA ALTERNATIVA CON MAYOR CIFRAS DE MERITO ES A-4; ESTO RESULTA ASI AL APLICAR LA METODOLOGIA DESCRITA.

5.2.6 Elección de mejor alternativa

La selección de la alternativa A "Dejar sin cambio el actual paquete de prestaciones sociales, documentándolo y divulgándolo a través de campañas sistemáticas con su respectivo seguimiento" ha obedecido fundamentalmente a que ha cumplido en forma satisfactoria con los requerimientos planteados por la metodología del Modelo Optimizante de Anillo Abierto, y además por ser la que ofrece reales posibilidades de adaptación y aplicación en las instituciones que administran las prestaciones sociales.

Esta alternativa tiene las ventajas siguientes:

- Se utilizan los mismos Recursos Humanos existentes en las instituciones investigadas.
- Se aprovecha el mismo equipo de las instituciones para reproducir el "Boletín Informativo".
- No se requiere de la adquisición de nuevo Equipo.
- Se aprovechan las actuales formas de divulgación hasta que sea absorbida por la propuesta.
- Se utilizan los mismos Recursos Económicos y Financieros.

CAPITULO VI PROPUESTA DE SOLUCION

El presente capítulo tiene como finalidad describir la propuesta solucionadora a los problemas encontrados en el conocimiento y uso de las prestaciones sociales para los docentes públicos.

La propuesta consiste fundamentalmente en la elaboración de un documento que contenga un listado de las prestaciones sociales a que tienen derecho los docentes en la actualidad, cuyo objetivo es que sean conocidas por un mayor número de éstos y puedan ser utilizadas en forma racional; lo que se pretende llevar a cabo a través de una campaña sistemática de divulgación.

Paralelo a la campaña de divulgación se desarrollará un plan de capacitación en relaciones humanas y de información sobre procedimientos para solicitar y otorgar las prestaciones sociales de las diferentes instituciones que administran los servicios.

Esta propuesta no constituye en sí, la solución de todos los problemas identificados en el análisis y diagnóstico, sino que es una etapa hacia el logro de los objetivos de solución.

Para el logro de una solución integral es necesario la concurrencia de varios factores: el gobierno con sus aportaciones oportunas, el personal administrativo desarrollando trabajo eficiente y usuarios aprovechando racionalmente los servicios.

6.1 Plan de Acción

El plan de acción consiste esencialmente en el desarrollo de una campaña de divulgación, cuyo punto estratégico central está dado por la elaboración de un "Boletín Informativo" que contenga todas las prestaciones que se otorgan a los docentes públicos. Además, contempla el desarrollo de un plan de capacitación *que se describe adelante.*

6.1.1 Boletín Informativo

Para poder racionalizar el uso de las prestaciones sociales por parte de los usuarios, se sugiere la elaboración de un "Boletín Informativo" de la siguiente manera:

PRESTACIONES

A QUE TIENEN DERECHO LOS DOCENTES PUBLICOS

Y SU GRUPO FAMILIAR

BIENESTAR MAGISTERIAL

TECNOLOGIA EDUCATIVA

INPEP

SAN SALVADOR, JUNIO DE 1990.

INDICE

	Pag.
Introducción	3
1. Objetivos	4
2. Sujetos de las prestaciones sociales	5
3. Prestaciones	6
3.1 Prestaciones otorgadas por Bienestar Magisterial	6
3.2 Prestaciones otorgadas por Tecnología Educativa	11
3.3 Prestaciones otorgadas por INPEP	12
4. Recomendación importante	14

Introducción

En cumplimiento con el Art. 50 de la Constitución Política que dice: "La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio..." y conscientes de que los docentes públicos deben conocer todas las prestaciones a que tienen derecho, ponemos a disposición el presente boletín informativo con el propósito de orientar en el conocimiento de la cobertura y el alcance de las prestaciones sociales.

Sería satisfactorio para el Ministerio de educación si el presente boletín logra llenar el vacío de información y divulgación sobre prestaciones, con lo cual se habrá cumplido con nuestra tarea.

1 Objetivos

Objetivo General

Dar a conocer todas las prestaciones sociales a que tienen derecho los docentes públicos.

Objetivos Especificos

- Dar a conocer la cobertura y el alcance de las prestaciones sociales.
- Lograr que las prestaciones sociales sean utilizadas racionalmente.
- Lograr un mejor aprovechamiento de las prestaciones sociales.

2 Sujetos de las prestaciones

Son sujetos de las prestaciones:

- a) Los docentes públicos activos.
- b) Los docentes públicos que trabajan para el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos.
- c) Los docentes subsidiados conforme a la Ley de Asistencia al Magisterio.
- d) Los docentes jubilados por acuerdo del Poder ejecutivo en el Ramo de Educación, o pensionado en forma definitiva por el INPEP.
- e) Los docentes que estén gozando de licencia y que ocupen cargos directivos en asociaciones gremiales con personalidad jurídica y que sean cotizantes.
- f) Los hijos de los docentes cotizantes en servicio activo, que sean solteros menores de 21 años, estudiantes, que dependan económicamente de sus padres.
- g) El cónyuge del docente en servicio activo cotizante que no sea maestro y que no se encuentre cubierto por ningún otro Sistema de Salud, cuyo salario o ingresos mensuales no excedan de un mil colones.

3 Prestaciones

3.1. Prestaciones otorgadas por Bienestar Magisterial

SERVICIOS MEDICO-HOSPITALARIOS

Son todas las atenciones médico-quirúrgicas y servicios de hospital y administración de medicamentos que se le otorgan a los docentes públicos activos o pensionados para la prevención y recuperación de su salud. este servicio se extiende a los hijos solteros menores de veintiún años y al cónyuge del maestro activo; excepto para la familia de los docentes pensionados. El docente cotizará el 2% mesual de su sueldo para gozar el servicio.

FARMACIA MAGISTERIAL

Es aquella farmacia que suministra los medicamentos recetados por médicos autorizados por Bienestar Magisterial.

REEMBOLSO DE GASTOS POR MEDICINAS

Son beneficios en forma pecuniaria que concede Bienestar Magisterial a los docentes públicos por gastos de medicamentos no despachados por la farmacia magisterial, previa autorización.

DESPACHO DE MEDICINAS

Son prestaciones en especie que concede Bienestar Magisterial a los docentes públicos con finalidad terapéutica o de curación y que se distribuye en la farmacia magisterial o en aquellas autorizadas para el caso.

EXAMENES DE LABORATORIO

Son beneficios a que tienen derecho los docentes públicos y su grupo familiar en concepto de servicio de laboratorio (clínicas particulares) para el análisis y preparación de muestras de diversa índole, para fines de diagnóstico y tratamiento de sus enfermedades.

EXAMENES RADIOLOGICOS

Son beneficios a que tienen derecho los docentes públicos y su grupo familiar en concepto de exámenes radiológicos en clínicas particulares contratadas para el caso. Este servicio será normado por un facultativo.

ATENCION ODONTOLOGICA

Los servicios odontológicos comprenden obturaciones, profilaxis y extracciones, las que serán atendidas en clínicas particulares contratadas para el caso, excepto cuando el servicio se preste en las clínicas de Bienestar Magisterial. Esta asistencia es para los docentes y su grupo familiar.

TERAPIA FISICA Y OCUPACIONAL

Son aquellos servicios de fisioterapia y terapia educativa que se otorgan a los docentes y su grupo familiar según prescripción médica, los cuales son proporcionados en las clínicas de Bienestar Magisterial, a pacientes hospitalizados o a domicilio.

SUBSIDIO POR FUNERAL

Son aquellas ayudas pecuniarias y en forma de servicio que se ofrecen a las familias de los docentes públicos fallecidos, con el objeto de brindarles asesoría para legalizar los aspectos relacionados con el funeral.

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD

Se reconoce una cuota de asistencia mensual de ₡ 200.00 por cada docente público enfermo de tuberculosis, cáncer, enajenación mental, ceguera total u otra enfermedad que lo incapacite, permanente o transitoriamente, para ejercer el magisterio. Además, se le concede permiso sin goce de sueldo por seis meses.

SEGURO DE VIDA:

SEGURO DE VIDA GRATUITO

Llamado también seguro básico o general, es aquel que se concede al docente activo por un monto de ¢ 15.000.00. El docente jubilado pierde su derecho a esta prestación, excepto cuando no ha alcanzado la edad de 60 años; pero en tal circunstancia, Bienestar Magisterial le ofrece la oportunidad de suscribir un seguro reducido de ¢ 10.000.00.

SEGURO OPCIONAL

Llamado también especial o voluntario, es aquel que se concede a los docentes activos y pensionados que lo soliciten oportunamente. Comprende las siguientes alternativas:

- a) ¢ 10.000.00, con una cotización mensual de ¢ 7.05
- b) ¢ 20.000.00, " " " " " ¢ 14.10
- c) ¢ 30.000.00 " " " " " ¢ 21.15

La cuota que se paga por el seguro opcional no es acumulativa, es decir no representa un ahorro para el asegurado, pues cada cuota cubre el riesgo del fallecimiento en el mes. Se paga por la cantidad suscrita y la póliza no contempla cobertura doble ni triple por cualquier forma de muerte del asegurado.

DESPENSA MAGISTERIAL

Es un servicio, en el que se expenden bienes básicos de consumo familiar, a precios preferenciales.

SERVICIOS DE PSICOLOGIA

Es la atención a los docentes públicos dada por un psicólogo en clínicas de Bienestar magisterial o en cualquier otro centro oficial que designe la misma institución.

TRABAJO SOCIAL

Son variados servicios con que Bienestar Magisterial contribuye para dar asistencia en trabajo social a los docentes públicos y su grupo familiar, como complemento al mantenimiento de su salud física y mental.

ARTES MANUALES

Esta prestación se realiza a través de talleres de aprendizaje impartidos por personal especializado de Bienestar Magisterial, que ayudan al docente público a desarrollar habilidades manuales.

ASISTENCIA JURIDICA

Es la atención que se ofrece a los docentes públicos en calidad de asistencia legal para resolver aspectos notariales, relacionados con la reglamentación del Ministerio de Educación.

CENTROS RECREACIONALES

Es la atención que se ofrece a los docentes públicos y su grupo familiar a fin de que puedan gozar de recreación sana en los balnearios de Metalío y El Tamarindo.

DANZA, COROS Y CONJUNTOS MUSICALES

Se realizan festivales magisteriales, de danza, coros, conjuntos musicales y trajes típicos entre los docentes públicos con el objeto de mantener una mejor sanidad mental en el gremio.

3.2 Prestaciones otorgadas por Tecnología Educativa

CAPACITACION

Esta prestación se realiza a través del Programa de Perfeccionamiento Permanente de Maestros en Servicio (PPMS) que capacita al docente del área básica en "currículo flexible" con énfasis en la metodología participativa, educación en población, orientación vocacional, tecnología de las artes gráficas, etc. con el objetivo de mejorar sus conocimientos y facilitar los métodos de enseñanza.

3.3 Prestaciones otorgadas por INPEP

PENSIONES:

+ PENSIONES POR VEJEZ

Se otorga el 100% a los docentes públicos que han cumplido 60 años de edad para los hombres y 55 para las mujeres o cuando cuentan con 30 años de servicio sin límite de edad. En ningún caso la pensión por vejez podrá ser menor de ₡ 300.00 mensuales.

+ PENSIONES POR INVALIDEZ

Este derecho lo adquieren los docentes públicos en los casos en que debido a consecuencia de enfermedades o accidente, se produce su incapacidad permanente para ganar más de un tercio del sueldo que percibiría otro docente de la misma categoría. Los requisitos para el goce de pensión por invalidez son:

- a) Ser declarado inválido permanente por la comisión técnica del INPEP.
- b) Contar con un mínimo de 5 años de servicio o 36 meses de cotización al INPEP.
- c) Haber cotizado al INPEP por un período no menor de 12 meses.
- d) Los montos serán fijados por la Ley del INPEP.

+ PENSIONES POR MUERTE

El docente público que falleciere, será causante del derecho de pensión a los sobrevivientes y los montos se otorgarán a los respectivos derecho-habientes o beneficiarios: viuda, hijos o padres. Los montos serán fijados por la ley del INPEP.

PRESTAMOS:

+ PRESTAMOS PERSONALES

Son aquellos servicios que proveen al docente público de una línea de crédito preferencial que se toma del fondo de fideicomiso administrado por el INPEP, para solventar sus necesidades personales.

+ PRESTAMOS HIPOTECARIOS

Son aquellos servicios que facilitan al docente público de una línea de crédito con una tasa de interés especial para la adquisición de vivienda, refinanciamiento, remodelación y construcción, a través del INPEP.

4 Recomendación importante

Todos los derechos y beneficios antes mencionados serán otorgados oportunamente, siempre que los usuarios presenten su respectivo Carnet de afiliación de Bienestar Magisterial o del INPEP.

Cualquier ampliación al respecto consultarla a la respectiva institución.

6.1.2 Plan de capacitación

El plan de capacitación comprende cursos de relaciones humanas para el personal administrativo; cursos sobre procedimientos para el otorgamiento de las prestaciones sociales dirigido al personal administrativo y curso de información sobre procedimientos para la obtención de las prestaciones sociales dirigido a los directores de núcleo.

6.1.2.1 Curso de Relaciones Humanas para el personal administrativo.

Objetivo General

Propiciar el desarrollo de las capacidades requeridas en forma eficiente y oportuna del personal administrativo de las instituciones que otorgan las prestaciones sociales para los docentes públicos y su grupo familiar y así prepararlos para cumplir en la mejor forma con la atención a los usuarios para que ésta sea de una calidad aceptable.

Objetivos Especificos

- Proyectar una imagen positiva de la institución que otorga las prestaciones sociales.
- Mejorar la atención a los usuarios de los servicios
- Mantener una actitud mental positiva de los trabajadores administrativos.
- Obtener y conservar la cooperación al trabajo y confianza de los trabajadores.
- Dar a los participantes un sentido de utilidad e importancia que los haga sentirse orgullosos del trabajo que realizan.

Dirigido a : Personal administrativo que atiende a los usuarios de prestaciones sociales.

Tiempo de duración : 7 días

Horario : de 3.00 P.M. a 4.30 P.M.

Grupos de trabajo : 30 personas máximo.

Contenido :

1- Dinámica de Introducción

- 2- Conceptos básicos de Relaciones Humanas
- 3- Las Relaciones Humanas: El éxito de la comunicación
- 4- La Motivación
- 5- Definición de Relaciones Humanas
- 6- Excelencia y cualidades en la atención al público
- 7- Etica profesional.

6.1.2.2 Curso sobre procedimiento para el otorgamiento de las prestaciones sociales dirigido al personal administrativo.

Objetivo General

Proporcionar el conocimiento necesario al personal administrativo sobre los procedimientos que se siguen para el otorgamiento de las prestaciones sociales.

Objetivos Específicos

- Darle funcionalidad a los puestos de trabajo en la atención al público.
- Agilitar el proceso de tramitación de los servicios
- Mejorar el aprovechamiento de los Recursos Humanos.
- Reafirmar en los trabajadores que dan el servicio, el conocimiento de la información sobre prestaciones sociales.

Tiempo de
duración : 5 días

Horario : de 3.30 P.M. a 4.30 P.M.

Grupos de
trabajo : de 10 a 15 personas máximo.

Contenido :

- 1- Instituciones que otorgan los servicios a los docentes públicos.
- 2- Descripción de beneficios
 - a) Beneficios que se otorgan
 - b) Alcance y cobertura de los beneficios.
- 3- Reglamentación de los servicios
- 4- Procedimientos y requisitos para otorgar las prestaciones sociales.

6.1.2.3 Curso de información sobre procedimientos para la obtención de las prestaciones sociales dirigida a los Directores de Núcleo.

Objetivo General

Dar a conocer los procedimientos que se siguen para la obtención de las prestaciones sociales y maximizar los recursos de que se disponen.

Objetivos Específicos

- Tramitar a través de los directores de núcleo, a

los directores de escuelas quienes a su vez lo harán a los docentes, el conocimiento sobre los procedimientos para obtener las prestaciones sociales.

- Maximizar la utilización de los recursos con los que se cuenta.
- Lograr que los docentes conozcan los procedimientos para obtener las prestaciones en forma racional.
- Concientizar a los docentes en el uso racional de los beneficios a que tienen derecho.

Dirigido a : Directores de núcleo del Ministerio de Educación.

Tiempo de duración : 5 días

Horario : de 9.00 A.M. a 10.30 A.M.

Contenido :

- 1- Beneficios a que tienen derecho los docentes
- 2- Población beneficiada
- 3- Recursos destinados a las prestaciones sociales
- 4- Procedimientos y requisitos para obtener las prestaciones sociales por institución otorgante.

6.1.3 Plan de Implantación de la Estrategia de Divulgación de las Prestaciones Sociales.

Objetivo : Definir las actividades que es necesario desarrollar para la puesta en marcha, así como también definir los tiempos en que deben ejecutarse y los responsables de llevarlos a cabo.

ACTIVIDADES	TIEMPO DE REALIZACION				RESPONSABLE
	1 MES	2 MES	3 MES	4 MES	
1. Presentación del estudio a las autoridades del Ministerio de Educación para su aprobación	XXX				Grupo de trabajo
2. Preparación del material a utilizar en la divulgación		XXXXX			Ministerio de Educación. Grupo de trabajo
a) Folletos que contengan el detalle de todas las prestaciones sociales (Boletín Informativo)					
b) Carteles informativos (dos por cada escuela)					
3. Plan de capacitación					Ministerio de Educación
a) Curso de Relaciones Humanas para personal administrativo que atiende público		XXXXX			
b) Curso sobre procedimientos para el otorgamiento de las prestaciones sociales dirigido al personal administrativo.		XXXXX			
c) Curso de información sobre procedimientos para la obtención de las prestaciones sociales dirigido a los Directores de Núcleo.			XXXXX		
4. Reuniones de divulgación con Directores de escuelas (entrega de "Boletín Informativo" y explicación de los procedimientos para el trámite de las prestaciones sociales).				XXXX	Directores de núcleo del Ministerio de Educación
5. Reuniones de divulgación con docentes (entrega del "Boletín Informativo" y explicación de procedimientos para el trámite de las prestaciones sociales y carteles)				XXXX	Directores de escuelas del Ministerio de Educación
6. Control de Implantación				XX	Ministerio de Educación

APENDICE

La investigación de campo y bibliográfica del presente trabajo comprende hasta el año de 1989; pero debido a que durante el mes de julio de 1990 aparece la publicación de una nueva Ley General de Educación (D.L. No.495 del 11 de mayo de 1990), es necesario para futuros estudios, hacer una relación *de aquellos artículos de ambas leyes, con el objeto de actualizarlos.*

La primera relación se hace en la estructuración del Sistema Educativo, que comprende los niveles: parvulario, básico, medio y superior; y se encuentran en el artículo No.3 de la antigua ley y No.12 de la nueva.

La segunda relación se encuentra en lo que son los deberes y derechos de los docentes; la antigua ley dice que es responsabilidad del Ministerio de Educación, establecer programas de Bienestar Magisterial que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de vida del maestro y su grupo familiar (Art. 89, 90 y 91). En cambio, en la nueva ley se habla de una responsabilidad compartida que tienda al bienestar personal y familiar (Art.112, literal b); además, el Art. 113 dice que el Ministerio de Educación establecerá programas de bienestar magisterial de conformidad con las

leyes y reglamentos sobre la materia.

Existen diferencias sustanciales entre ambas leyes, que deben ser estudiadas y analizadas concientemente para que no se retroceda en el campo de las prestaciones sociales a los docentes públicos. Este es un reto que queda para próximas investigaciones.

G L O S A R I O

Aportaciones:

"Pagos periódicos, proporcionales a los salarios básicos, a cargo de los organismos del Gobierno Central, Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-autónomas y Municipalidades" 52/

Asignación:

"Pago en dinero en forma de capital y por una sola vez, que recibe el asegurado o derecho-habiente, de conformidad a las normas y requisitos legales."

Clases Pasivas:

Son aquellos trabajadores públicos que han completado su tiempo de trabajo por lo que obtienen su jubilación, o se han visto forzados a pensionarse por motivos de invalidez, o los beneficiarios en caso de muerte; por lo que constituyen una carga financiera para el Estado, la cual se concede en forma pecuniaria, en servicios o en especies.

Cobertura:

"Sinónimo de garantía y significa el compromiso aceptado por un asegurador en virtud del cual, hasta el límite estipulado, de las consecuencias económicas derivadas de un siniestro.

Es también sinónimo de seguro (estar garantizado = estar asegurado) o de capital asegurado (la garantía en términos monetarios que representa la póliza o contrato de seguro)"

Cotizaciones:

"Pagos periódicos que hace el asegurado, proporcionales al salario básico que recibe"

Derecho-Habiente:

"Persona a quien permite el asegurado el derecho a recibir una prestación."

Escalafón del Magisterio Nacional:

"Es aquel que clasifica valorativa, sistemática y permanentemente a todas las personas que se dedican profesionalmente al ejercicio del magisterio en cargos docentes y de técnica pedagógica, según su título profesional, capacidad, méritos y aportes pedagógicos, científicos y culturales."

Fideicomiso

"Modo de adquirir el dominio de fondos financieros con la condición de entregarlos a terceros, luego de cumplirse las condiciones impuestas."

Pensión:

"Prestación en dinero, con periodicidad mensual, que reciben los asegurados o derecho-habientes, de acuerdo al sistema legal de INPEP."

Reservas Técnicas:

"En toda organización aseguradora se debe constituir reservas técnicas, las cuales representan su pasivo más importante.

Cuando las reservas técnicas son calculadas a base de principios actuariales, se les conoce con el nombre de Reservas Matemáticas" y se definen como "la porción de primas que no ha sido absorbida por el riesgo de muerte que el asegurador retiene y capitaliza, para atender al pago de futuras obligaciones". "Esta clase de reservas es propia de los seguros de vida.

Las reservas técnicas matemáticas pueden ser calculadas de acuerdo a ciertas reglas que se dejan a discreción de los asegurados individuales, aunque algunas veces se establecen normas mínimas por parte del Estado. Su cálculo se registra con el cien por ciento de los compromisos brutos de los aseguradores para con los asegurados.

Son también el principal determinante de la cantidad mínima de activos que el asegurador debe tener con el objeto

de mantenerse solvente, o sea que el total de activos del asegurador está disponible para hacerle frente al total de sus responsabilidades para con los asegurados.

Las reservas técnicas no deben confundirse con las reservas de capital de las organizaciones ya que su objeto es garantizar la solidez financiera de la empresa, en consideración a la naturaleza de su negocio que no es otro que asunción de riesgos.

Cuando las reservas técnicas son generadas por los seguros de daños, se les conoce como Reservas para riesgos en Curso."

Las Reservas Técnicas

En INPEP "Se constituye con los excedentes resultantes en las operaciones de cada régimen al final del año; deduciéndole a los ingresos del ejercicio, los egresos por gastos de prestaciones, administración y de capital; e incrementándose anualmente con dichos excedentes generados."

Además, "las reservas técnicas forman la base que debe

mantener el equilibrio financiero-actuarial del sistema; por lo tanto ésta debe consolidarse cada año y su inversión requiere el cumplimiento que dicta la ley, debiendo efectuarse bajo condiciones de seguridad, rentabilidad y liquidez."

Riesgo:

Se dice que existe riesgo cuando hay una contingencia o proximidad de algún daño. "Esa posibilidad de la ocurrencia de un evento incierto e imprevisto nos lleva a establecer dos categorías de riesgos: El Riesgo Especulativo y el Riesgo Puro."

El Riesgo Especulativo es aquel que implica la posibilidad de pérdida o ganancia; esta clase de riesgo no es asegurable.

El Riesgo Puro es aquel que conlleva la posibilidad de generar pérdidas únicamente. Esto significa que cuando el riesgo se presenta, el resultado del mismo nunca puede ser una ganancia. Esta es la clase de riesgo Asegurable."

Salario Básico:

"Retribución en dinero que el docente recibe periódicamente por los servicios ordinarios que presta, y además, por las remuneraciones denominadas sobre-sueldos."

Seguridad Social:

"Es aquella que esta constituida por los esfuerzos de la sociedad, especialmente a través del Estado, encaminados a mantener la salud física, mental y espiritual del ser humano, lo mismo que los ingresos económicos adecuados, que le permitan llevar una existencia digna en comunidad, mediante programas bien estructurados de medicina social, de asistencia social, de servicios sociales, de seguros sociales, etc. Por lo que la seguridad social se funda en principios de universalidad, igualdad, solidaridad y unidad."

Sistema financiero Actuarial:

"Este sistema corresponde al régimen de pensiones a cargo

del INPEP y es el de prima escalonadas. Para los trabajadores administrativos, las cuotas de cotización para el primer escalón es el 2.5% del salario básico, del 3.5% en el segundo escalón y el 4.5% en el tercero, siempre del salario básico. Para los trabajadores docentes, las cuotas de cotización serán para el primer escalón el 4% , el 5% para el segundo y el 6% para el tercero, todos en relación al salario básico, Los escalones tienen una duración de 5 años que comenzaron en 1978; en la actualidad, todos los trabajadores se encuentran en el tercer escalón." "El Sistema Financiero Actuarial, también está constituido por las aportaciones del Gobierno Central en la siguiente proporción: 7.5% para los trabajadores administrativos y el 12% para los docentes, siempre de los salarios básicos." "Las cotizaciones y aportaciones se ajustarán para cada régimen de conformidad a estudios actuariales pertinentes."

BIBLIOGRAFIA

- ANAYA MONTES, MELIDA : "La segunda gran batalla de Andes 21 de Junio", Ed. Universitaria, San Salvador, 1era. Edición, 1972.
- ARIAS GALICIA, FERNANDO : "Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, México, 2da. Edición, 1976
- ASAMBLEA LEGISLATIVA : "Constitución Política", El Salvador, años 1939, 1950, 1962, 1983.
- ASOCIACION NACIONAL DE EDUCADORES SALVADORENOS : "Plataforma Reivindicativa de ANDES JUNIO. Documento de 1, 2 y 3 de diciembre DE 1988", El Salvador.
- ASOCIACION NACIONAL DE EDUCADORES SALVADORENOS : "Boletín informativo de ANDES 21 de JUNIO", Documento del 18 de agosto de 1989. El Salvador.
- ASOCIACION NACIONAL DE EDUCADORES SALVADORENOS : "Conferencia de Prensa de ANDES 21 DE JUNIO", Documento manuscrito (copia) del Secretario General. El Salvador, octubre de 1989.
- BRAND, SALVADOR OSVALDO : "Diccionario de Economía", Plaza y Janes Editores, Colombia, 1984.

- CHIAVENATTO, IDALBERTO : "Administración de Recursos Humanos", Editorial Mc. Graw Hill, México, 1987.
- CASTELO MATRAN, JULIO Y PEREZ ESCACHO, JOSE MARIA : "Diccionario básico de seguros", Editorial Mapfre, 3a. Edición, Madrid, 1978.
- COYUNTURA ECONOMICA No. 24, marzo-abril de 1989 : "Condiciones de Vida y Fuerzas Sociales", en Instituto de Investigaciones Economicas (INVE), Universidad de El Salvador.
- CHRUDEEN-SHERMAN : "Administracion de Personal", CECSA, 12 edicion, Mexico, 1987.
- DEL RIO GONZALEZ, CRISTOBAL : "Introducción al estudio de la contabilidad y control de los costos industriales 7a. Ed. Litograf. UNAM, México, 1974.
- DIARIO EL MUNDO de 8 de noviembre de 1989 : "Capacitan Maestros en sistemas computación", San Salvador.
- DIARIO EL MUNDO 5 de febrero de 1990 : "Capacitarán 11 mil Maestros para mejorar labor docente en el país", San Salvador.

- EASTON, ALLAN : "Decisiones Administrativas con
Objetivos Múltiples", Ed. Limusa,
México, 1978.
- GARAY h., RUFINO : "El seguro como instrumento
financiero no tradicional", Tesis de
Licenciatura en Administración de
Empresas, Universidad de El
Salvador, 1979.
- KOTLER, PHILIP : "Mercadotecnia", Ed. Prentice-Hall
Inc., México, 1985.
- LUNGO UCLES, MARIO : "La lucha de las masas en El
Salvador", UCA Editores, San
Salvador, 1987.
- MINISTERIO DE : Documento: "Manual de Organización y
EDUCACION Funciones de la Dirección General de
Bienestar Magisterial", San
Salvador, 1985.
- MINISTERIO DE : Documento: "Manual de Organización y
EDUCACION Funciones de la Dirección General de
Tecnología Educativa", San Salvador,
1985.

MINISTERIO DE EDUCACION : Documento: "Publicación de Bienestar Magisterial", El Salvador, 20 de septiembre de 1971.

MINISTERIO DE EDUCACION : Documento: "Proyecto de Reglamento de la Ley de Servicios Médico-Hospitalarios", El Salvador, 1985.

MINISTERIO DE EDUCACION : "Ley de Asistencia del Magisterio Nacional", D.L. 379 del 6 de julio de 1971, D.O. 131, TOMO 232 del 19 de julio de 1971. El Salvador.

MINISTERIO DE EDUCACION : "Ley de Escalafón del Magisterio Nacional", D.L. 384 del 19 de julio de 1971, D.O. 131, TOMO 232 del 19 de julio de 1971. El Salvador.

MINISTERIO DE EDUCACION : "Ley General de Educación", D.L. 381 del 8 de julio de 1971, D.O. 131, TOMO 232 del 14 de julio de 1971. El Salvador.

MINISTERIO DE EDUCACION : "Ley de Servicios Médico-Hospitalarios para el Magisterio", D.L. 588 del 22 de febrero de 1968, D.O. 41, TOMO 218 del 28 de febrero de 1968 y sus Reformas. El Salvador.

- MINISTERIO DE EDUCACION : "Memoria de Labores", 1987-1988. El Salvador.
- MINISTERIO DE HACIENDA : Documento: Manual de Organización de INPEP", San Salvador, 1988.
- MINISTERIO DE HACIENDA : "Ley del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos", D.L. 373 del 16 de octubre de 1975, D.O. 39, TOMO 198 del 26 de octubre de 1975 y sus Reformas, El Salvador.
- MINISTERIO DE HACIENDA : "Ley de Presupuesto", de los años de 1980 a 1989. El Salvador.
- MINISTERIO DE HACIENDA : "Memoria de Labores del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos", 1987, El Salvador.
- MINISTERIO DE SALUD : Documento: "Información General del Instituto Salvadoreño del Seguro Social", 1982, El Salvador.
- MINISTERIO DE TRABAJO : "Código de Trabajo" y sus Reformas, El Salvador.

- O.I.T. : "Introducción al estudio del trabajo", Editorial Limusa, México, 3a. Edición, 1988.
- PARIAS, LOUIS HENRI : "Historia General del trabajo", Ed. Grijalbo, España, 1a. edición, tomo 1/4, 1965.
- PINIES, JOSE MANUEL Y TORNIL, RAYMUNDO : "Tratado práctico del seguro sobre la vida", Ediciones Españolas, Barcelona, 1986.
- REYES PONCE, AGUSTIN : "Administración de Personal", Editorial Limusa, México, 1981.
- ROJAS SORIANO, RAUL : "Guía para Realizar Investigaciones Sociales", Editorial Textos Universitarios, UNAM, México, 1981.
- TESTA, GIAN LUIGI : "Los Servicios Sociales", Ediciones Deusto, Bilbao, España, 1973.
- WERTHER & DAVIS : "Administración de Personal y Recursos Humanos", Editorial Mc. Graw Hill, México, 2a. edición, 1987.

ANEXOS

ANEXO NO. 1

ESCUELAS ENCUESTADAS EN EL MUNICIPIO DE
SAN SALVADOR

Escuela	Dirección
1. Esc. Urb. Mixta Renov. Unif. "Rep. de Colombia"	Alameda Juan Pablo II, No. 731
2. Esc. Urb. de Varones "República de Chile" No.1	Calle Concepción, No. 601
3. Esc. Urb. de Niñas "José Celis" No. 1	18 Ave. Nte., Auditorium de Esc. "República de Chile".
4. Esc. Urb. de Varones "Francisco A. Gamboa" N.1	5 Calle Ote., No. 726.
5. Esc. Urb. Mixta Unif. "Francisco Campos" No. 1	4a. Calle Ote. No. 83 Barrio San Esteban.
6. Esc. Urb. Mixta Unif. "Francisco Campos" No. 2	4a. Calle Ote. No. 83 Barrio San Esteban.
7. Esc. Urbana Mixta "Rep. Dominicana" No. 1	5a Ave. Nte. y Pasaje Alfaro "Villa Silvia".

- | | |
|---|--|
| 8. Esc. Renov. Unif. Mixta
"Juan Manuel Rodríguez" | Final C. Dario González,
Barrio San Jacinto. |
| 9. Esc. Urb. de Niñas Unif.
"Teresa Escobar Vda. de
Tejada Llerena" | Final C. Dario González,
Barrio San Jacinto. |
| 10. Esc. Urb. de Niñas Unif.
"Rep. de Alemania" No. 1 | Final pasaje Coclé, Colonia
Panamá. |
| 11. Esc. Urb. Mixta Unif.
"Mercedes Quinteros" No.1 | 20a. Ave. nte., Frente a la
Esc. "República de Panamá". |
| 12. Escuela Urb. Mixta Unif.
"Rep de Panamá" No. 1 | 20a. Ave. Nte., Contiguo al
INFRAMEN |
| 13. Esc. Urb. Mixta Unif.
"5 de Noviembre" No. 1 | Final 4a. Calle Ote., Centro
Urbano Lourdes. |
| 14. Esc. Urb. Mixta Unif.
"Constitución 1950" No. 1 | 20 Ave. Nte., y Final 19 C.
Ote. |
| 15. Escuela Urbana Mixta
Francisco W. Cisneros N.1 | 20 Ave. Nte., y Final 19 C.
Ote. |

- | | |
|---|--|
| 16. Escuela Urb. Mixta Unif.
"Moseñor Basilio Plantier"
No. 1 | Colonia el Paraiso, Final
10a. C. Ote., No. 1412. |
| 17. Escuela Urbana de Niñas
"Ntra. Señora de Lourdes" | Prolongación Calle Delgado
Barrio Lourdes. |
| 18. Escuela Urb. Mixta Unif.
"Unión Centroamericana"
No. 1 | 4a. C. Ote. No. 630 San
Salvador |
| 19. Esc. Parroquial "La Merced" | 10 Ave. Sur, Contiguo a
Iglesia La Vega. |
| 20. Escuela Experimental
"Dr. Humberto Romero
Alvergue" | Final Calle Dario González,
Barrio San Jacinto. |
| 21. Escuela Urb. Mixta Unif.
"Rep. del Brasil" No. 1 | Calle Modelo, No. 75, Barrio
San Jacinto. |
| 22. Esc. Urb. Mixta Unif.
"José Matías Delgado" No 1 | Calle Modelo, No. 75, Barrio
San Jacinto |
| 23. Esc. Urb. Mixta Unif.
"Rep. de Paraguay" No.1 | Calle modelo y Final 1a Ave.
Sur. |

- | | |
|--|---|
| 24. Esc. Urb. Mixta Unificada
"Rep. del Ecuador" No.1 | Calle Francisco Menéndez y
17 Ave Sur. |
| 25. Escuela Urbana Mixta
"El Progreso" No. 2 | Final Calle Acajutla y Ave.
San José, Colonia La Fosa. |
| 26. Esc. Urb. de varones Unif.
"Ramón Belloso" No. 1 | Diagonal Huizucar, Colonia
Montserrat. |
| 27. Escuela Urbana Mixta
"Miguel Pinto" No. 1 | Avenida Washington y Calle
Lincoln, C. Urb. Libertad. |
| 28. Escuela Urbana de Varones
"Alberto Masferrer" No.2 | Antigua Calle a San Antonio
Abad, Contiguo al III Ciclo
Menéndez. |
| 29. Esc. Urb. Mixta Unificada
"República de Nicaragua"
No. 2 | Final Ave. Lagos, Colonia
Centroamérica. |
| 30. Esc. Unif. España No. 1 | Calle San Antonio Abad y
Ave. Don Bosco. |
| 31. Esc. Unif. España No. 2 | Calle San Antonio Abad y
Ave. Don Bosco. |
| 32. Esc. Urb. Mixta Unif.
"Rep. de Nicaragua" No. 1 | Final Ave. Los Lagos, Colonia
Centroamérica. |

ANEXO No. 2

ENCUESTA DE OPINION SOBRE
PRESTACIONES SOCIALES

PARA LOS DOCENTES DEL SECTOR PUBLICO EDUCATIVO DEL NIVEL
BASICO CICLO I Y II EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR.

Estimado Maestro:

La encuesta tiene como objetivo recolectar información, que permita analizar la eficiencia en la Administración de las Prestaciones Sociales, destinadas a usted.

Los datos que nos proporcione serán de suma importancia para el estudio que se realiza.

No es necesario que anote su nombre.

GRACIAS POR SU COLABORACION.

INSTRUCCIONES:

- Marque con una "X" la casilla de la alternativa que usted estime conveniente.
- Razone el por qué de su elección, en caso que se solicite.

A- DATOS GENERALES.

1. Sexo: Masculino Femenino
2. Edad: _____ años.
3. Docencia I III
 II No tiene
4. Categoría: 1ero. 2do. 3ro.
 4to. 5to. 6to.
5. ¿Qué grado
 atiende? 1ero. 2do. 3ero.
 4to. 5to. 6to.
6. Tenencia de
 Vivienda. Propia alquilada
7. Número de miembros del Grupo Familiar: _____ miembros.

8. Ingresos del Grupo Familiar por mes:

- Hasta c 1.200.00
- De c 1,201.00 a c 2,000.00
- De c 2,001.00 a c 3,000.00
- De c 3,001.00 a más.

B. PREGUNTAS ESPECIFICAS:

9. Tiene conocimiento de la existencia de prestaciones sociales para los docentes del Sector Público?

SI

NO

Si su respuesta es negativa, favor pasar a la pregunta No. 19.

10. ¿Qué prestaciones sociales conoce usted, de las que le mencionamos a continuación?

Actividades Asistenciales.

- a) Médico - hospitalaria
 - b) Seguro de vida: Opcional.
 - c) Seguro de vida: Gratuito.
 - d) Trabajo Social.
 - e) Atención Odontológico.
 - f) Exámenes de laboratorio.
 - g) Exámenes Radiológicos.
 - h) Despacho de medicamentos.
 - i) Servicios de Psicología.
 - j) Terapia física y ocupacional
 - k) Subsidio por funeral.
 - l) Asistencia jurídica.
 - m) Capacitación.
 - n) Pensiones por invalidez, vejez y muerte
 - o) Reembolso por gastos de medicina.
 - p) Farmacia Magisterial.
 - q) Despensa Magisterial.
 - r) Otros. Especifique: _____
-

Actividades Recreacionales.

- s) Artes Manuales
 - t) Danza
 - u) Conjunto Musical
 - v) Centros Recreacionales.
 - w) Otros Especifique: _____
-

Actividades Suplementarias.

- x) Servicios de Transporte.
 - y) Servicios de Cafeteria
 - z) Otros. Especifique: _____
-

11. A través de qué medio de comunicación ha conocido las prestaciones sociales?

- a) Radio
 - b) Prensa
 - c) Televisión
 - d) Boletines
 - e) Otros. Especifique: _____
-

12. Ha hecho uso de prestaciones sociales destinadas a los docentes y su grupo familiar del sector público?

Si

No

Si su respuesta es negativa, por favor pase a la pregunta No.14.

13 De cuáles prestaciones sociales destinadas a los docentes y grupo familiar ha hecho uso?

- | | |
|----------|----------|
| a) _____ | f) _____ |
| b) _____ | g) _____ |
| c) _____ | h) _____ |
| d) _____ | i) _____ |
| e) _____ | j) _____ |

14. Por qué no ha utilizado las prestaciones sociales?

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------|
| a) No he tenido necesidad | <input type="checkbox"/> |
| b) Desconozco su existencia | <input type="checkbox"/> |
| c) Demasiados trámites. | <input type="checkbox"/> |
| d) Desconozco los trámites para ello | <input type="checkbox"/> |
| e) Otros. Especifique _____ | |
-

15. Qué instituciones le han proporcionado prestaciones sociales?

- a) INPEF
 - b) Bienestar Magisterial
 - c) Tecnología Educativa.
 - d) I.S.S.S.
 - e) Otros Especifique: _____
-

16. ¿Cómo considera los procedimientos administrativos que se siguen en la adjudicación de las prestaciones sociales?

- a) Excelente
- b) Muy Bueno
- c) Bueno
- d) Regular
- e) Deficiente

17. ¿Cómo considera la atención que ofrecen las instituciones que administran las prestaciones sociales, al solicitar y otorgar los servicios?

- a) Excelente
- b) Muy Bueno
- c) Bueno
- d) Regular
- e) Deficiente

18. Cómo considera la calidad del servicio que brindan las instituciones encargadas de suministrar las prestaciones sociales?

a) Excelente

b) Muy Bueno

c) Bueno

d) Regular

e) Deficiente

19. Por qué no conoce la existencia de las prestaciones sociales?

20. Le interesaría recibir información actualizada sobre las prestaciones sociales que ofrece el gobierno?

Si

No

Si su respuesta es negativa, favor pasar a la pregunta No.22

21. qué información le interesaría recibir?

a) Cobertura de las prestaciones sociales.

b) Alcance de las prestaciones sociales

c) Cotizaciones sobre prestaciones sociales

d) Aspectos legales de las prestaciones sociales

e) Procedimientos para tramitar las prestaciones sociales.

f) Otros. Especifique _____

22. Por qué no le interesa recibir información sobre prestaciones sociales?

23. Considera que la deducción que se hace de su salario en concepto de prestaciones sociales, está adecuada al servicio que se le proporciona?

Si

No

Si su respuesta es afirmativa, favor pasar a la pregunta No. 25

24. Por qué no considera la deducción de su salario, en concepto de prestaciones sociales, adecuada al servicio proporcionado?

25. Qué recomendaciones propone usted, para mejorar la administración de las prestaciones sociales existentes?

En lo referente a:

a) Cobertura: _____

b) Alcance: _____

c) Divulgación _____

d) Procedimiento administrativo _____

e) Atención al solicitante _____

f) Otros. Especifique _____

26. Cuáles prestaciones sociales considera que deben ser mejoradas?

27. Qué recomendaría usted para mejorar éstas prestaciones sociales?

28. Algún comentario o sugerencia adicional que desee hacer?

c)- DATOS DE CONTROL.

Nombre de la Escuela_____

Dirección de la escuela_____

Fecha_____

Entrevistó_____

Revisó_____

GUIA PARA ENTREVISTAR A LAS INSTITUCIONES

ENTREVISTADO: _____

CARGO : _____

INSTITUCION : _____

FECHA : _____

PREGUNTAS

1. Refiera en detalles **cuáles** con las prestaciones sociales que otorga esta Institución a los docentes del sector público?

2. Cuáles son aquellas prestaciones sociales que registran mayor demanda por parte de los docentes del sector público?

3. Cuáles son las prestaciones sociales para los docentes del sector público que requieren una mayor atención?

4. Considera adecuada la asignación presupuestaria a esta Institución?

5. Qué relación porcentual guardan las cotizaciones de los docentes del sector público con el presupuesto anual de la Institución?

6. Por qué medios de comunicación social, y con qué regularidad se divulgan las prestaciones sociales que la Institución ofrece a los docentes del sector público?

7. Cuáles son las prestaciones sociales que cubren al grupo familiar de los docentes públicos?

8. Cuáles son los principales problemas que afrontan esta institución en el otorgamiento de las prestaciones sociales a los docentes del sector público?

9. Qué recomendaciones sugiere para resolver los problemas que se presentan en el otorgamiento de las prestaciones sociales?

10. Existe una unidad dentro de la organización que se ocupe de administrar (planificar, organizar, dirigir y controlar) las prestaciones sociales?

11. Qué proyecciones tiene la Institución con el Plan de prestaciones sociales para el sector educativo público?

ANEXO No. 4

ESTRUCTURA MEDICA DE BIENESTAR MAGISTERIAL

DEPARTAMENTO	CENTRO DE HOSPITALIZACION	M E D I C O S			TOTAL	ANESTESISTAS	No. Para	No. Labo	No. MAESTROS	No. FAMILIA	TOTAL	PACIENTES FOR MEDICO	PACIEN. SIN ATENCION
		Grales	Espec	Odont									
San Salvador	3	23	8	2	33	11	5	6	5,943	23,772	29,715	1,292	25,115
La Libertad	2	5	2	-	7	-	4	1	1,619	6,476	8,095	1,619	7,095
Cuscatlán	1	3	-	1	4	-	3	1	726	2,904	3,630	1,210	3,030
La Paz	1	3	3	1	7	-	1	1	721	2,884	3,605	1,202	3,005
Cabañas	1	2	-	-	2	-	1	-	441	1,764	2,205	1,102.50	1,805
San Vicente	1	4	-	-	4	-	2	1	620	2,480	2,100	775	2,300
Chalatenango	2	3	-	-	3	1	1	-	543	2,172	2,715	905	2,115
Santa Ana	2	6	7	1	14	-	3	2	1,840	7,360	9,200	1,533.33	8,000
Ahuachapán	1	4	-	1	5	-	2	1	178	2,872	3,590	897.50	2,790
Sonsonate	1	3	-	-	3	-	1	1	871	3,484	4,355	1,452	3,756
San Miguel	1	10	6	1	17	3	6	1	1,660	6,640	8,300	830	6,300
Usulután	1	6	-	1	7	1	4	-	1,263	5,052	6,315	1,052.50	5,115
Morazán	1	2	-	-	2	-	1	1	414	1,656	2,070	1,035	1,670
La Unión	2	4	-	-	4	-	2	-	624	2,496	3,120	780	2,320
TOTALES	20	78	26	8	112	16	36	16	18,003	72,012	90,015	15,685.83	74,416

NOTA: Los datos del número de maestros han sido tomados de la Memoria de Labores del INPEP de 1984. En 1988, el número de maestros es de 23,443, lo que viene a comprobar más las pésimas condiciones en la atención de la salud del maestro y su núcleo familiar, dejando aproximadamente 74,416 usuarios sin la atención del servicio de aproximadamente 90,015 posibles usuarios.

FUENTE: Plataforma Reivindicativo ANDES 21 DE JUNIO, XXIII. Asamblea General 1,2 y 3 Dic/88.

DATOS PARA EL CALCULO DE LA MUESTRA

No. Docentes Públicos en E.S./88	24.629	*
No. Docentes Nivel Básico E.S./88	22.872	*
No. Docentes Municipio S.S./88	2.479	**
Muestra	359	

Fórmula Utilizada:
$$n = \frac{Z^2 \cdot q \cdot p}{E^2} \left[1 + \frac{1}{N} \left(\frac{Z^2 \cdot q \cdot p}{E^2} - 1 \right) \right]$$

Técnica de Muestreo = Estratificada por sexo y grado.

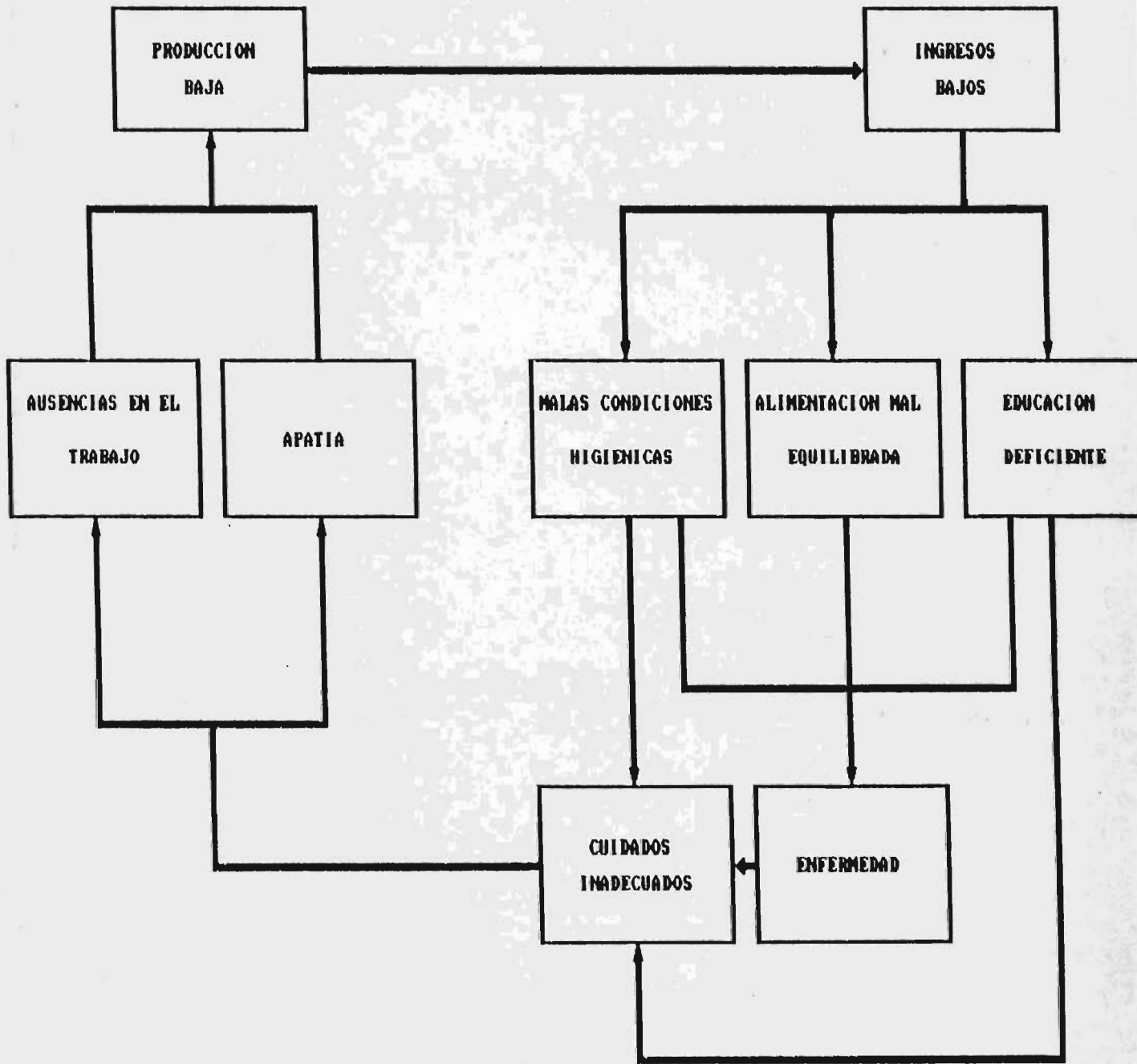
Fuente:

* Memoria de Labores del Ministerio de Educación. 1987-1988.

** DIIE, Ministerio de Educación.

GRAFICO N. 1

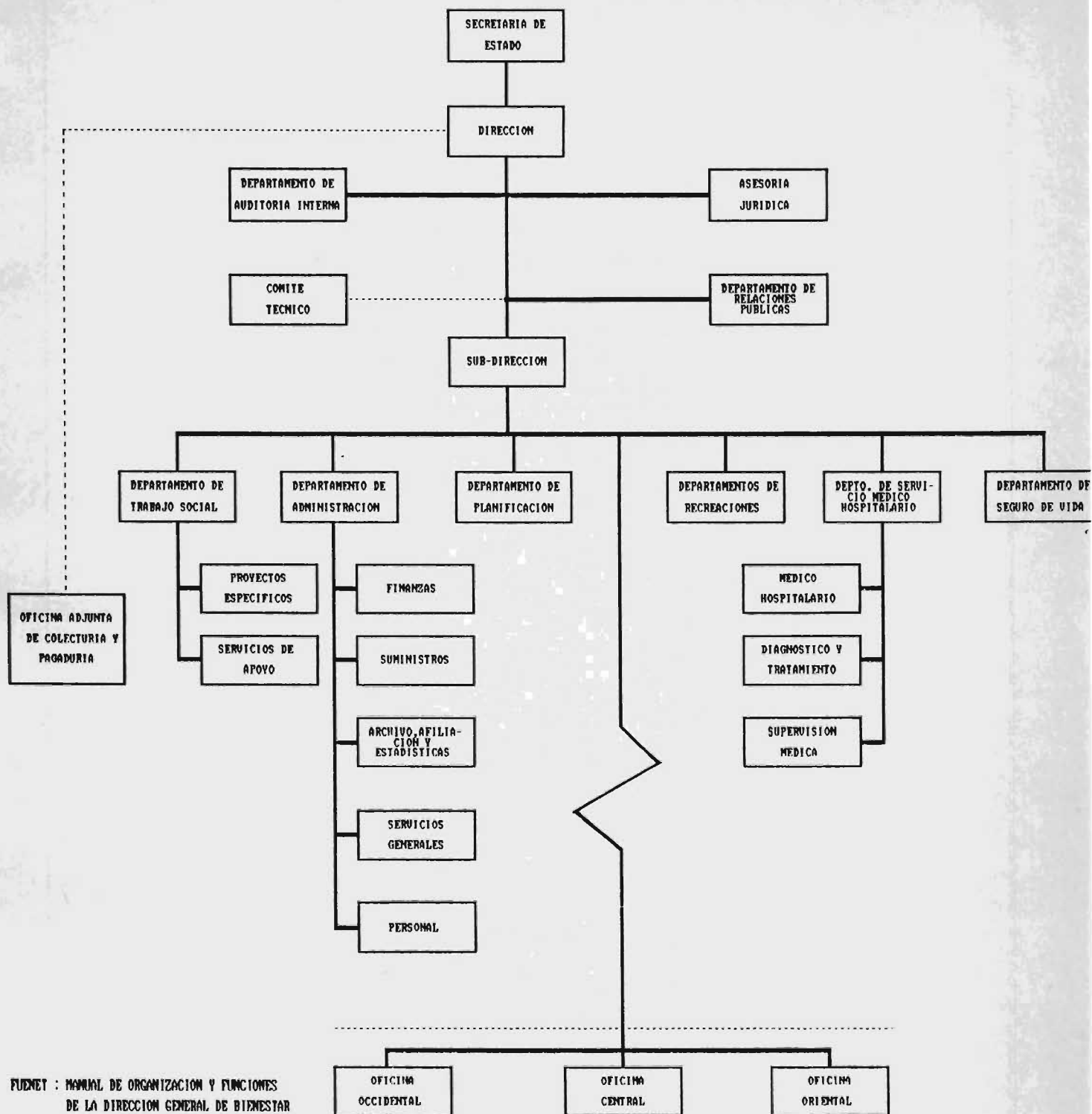
CIRCULO VICIOSO DE LA SALUD POBRE



FUENTE : ARIAS GALICIA, FERNANDO

"ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS",
CAP, 14, PAG. 354, EDITORIAL TRILLAS,
1983, MEXICO. 291

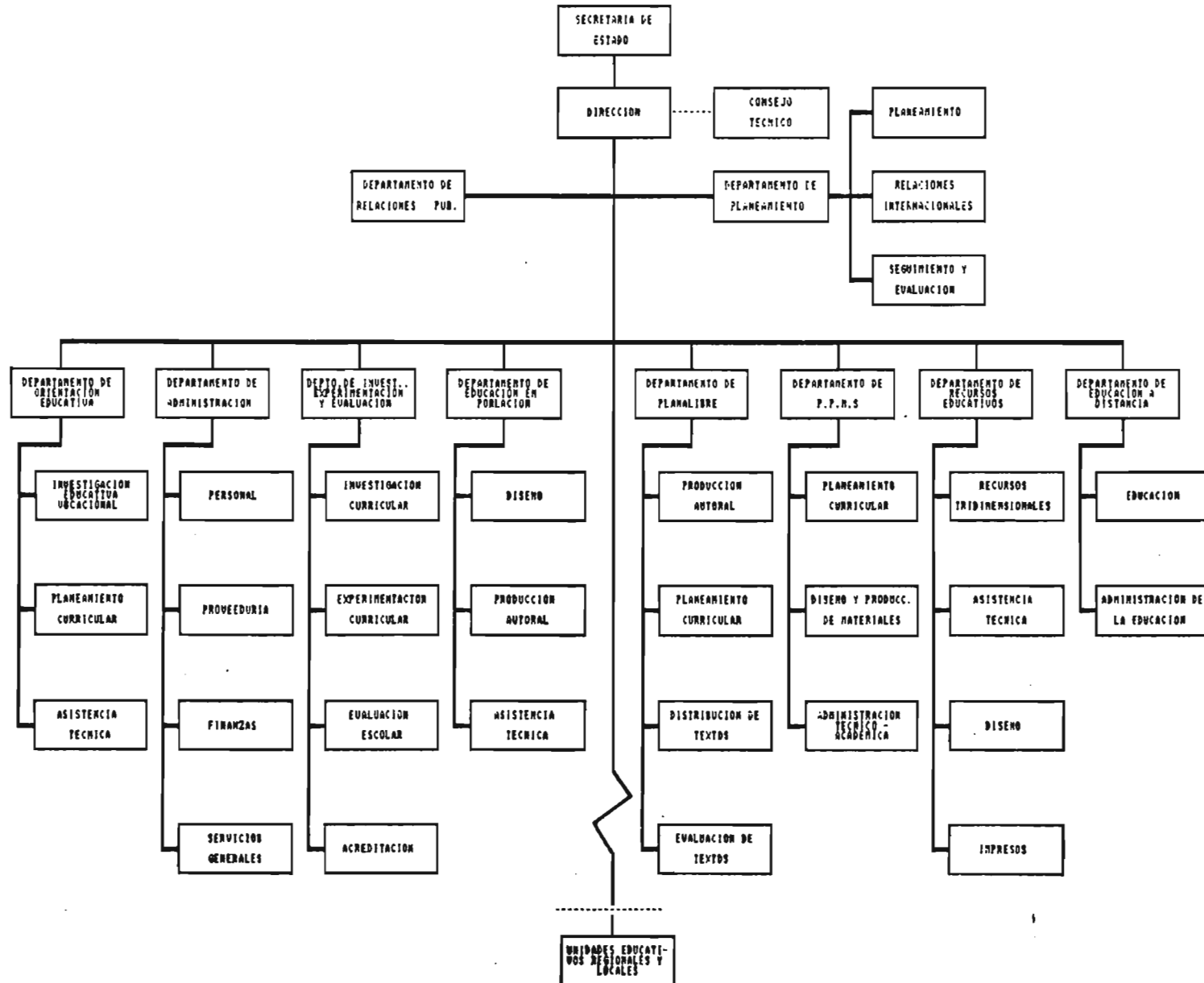
GRAFICO No. 2
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA DIRECCION GENERAL DE BIENESTAR MAGISTERIAL



FUENET : MANUAL DE ORGANIZACION Y FUNCIONES DE LA DIRECCION GENERAL DE BIENESTAR MAGISTERIAL

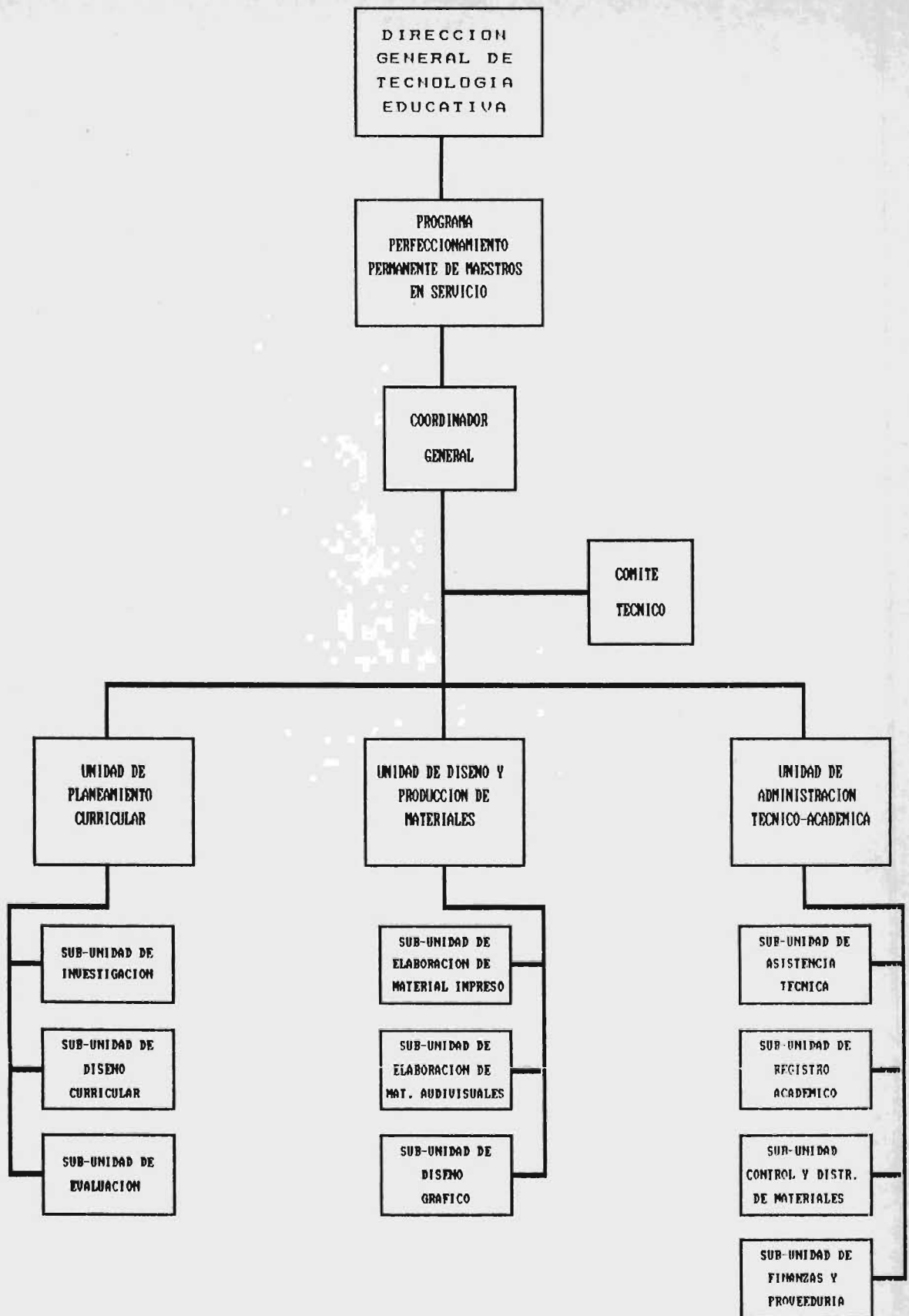
GRAFICO No. 3

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA DIRECCION GENERAL DE TECNOLOGIA EDUCATIVA.



FUENTE: MANUAL DE ORGANIZACION Y FUNCIONES DE LA DIRECCION GENERAL DE TECNOLOGIA EDUCATIVA

293



FUENTE : MANUAL DE ORGANIZACION Y FUNCIONES DE LA DIRECCION GENERAL DE TECNOLOGIA EDUCATIVA

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE INPEP

