

19 16  
**Centro Latinoamericano de Estudios  
Universitarios**

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

---



**EL TRABAJO SOCIAL COMO ELEMENTO DEL  
EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN LAS  
ESTANCIAS INFANTILES**

**T E S I S**  
**P R E S E N T A D A P O R**  
**MARGARITA MERCADO GONZALEZ**  
**PARA OBTENER EL TITULO DE**  
**LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**México, D. F.**

**1979**

8505



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## C O N T E N I D O

INTRODUCCION.....	VII
<b>CAPITULO 1o.- ESTANCIAS INFANTILES DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.</b>	
1.1 Antecedentes y generalidades.....	1
1.2 Organización.....	7
1.3 Procedimientos de trabajo.....	11
1.3.1 Políticas y normas principales.....	17
1.4 Necesidad de maximizar la calidad de las Estancias Infantiles en un sentido solidario hacia la comunidad.....	20
<b>CAPITULO 2o.- EL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO.</b>	
2.1 Concepto, clases y necesidad de un equipo multidisciplinario.....	23
2.2 Ventajas y problemas.....	29
2.3 Formación del equipo multidisciplinario en las Estancias Infantiles de la Sría. de Hda. y C.P.....	36
2.4 Organización y funciones del equipo multidisciplinario.....	41
2.4.1 Objetivos del equipo multidisciplinario en las Estancias Infantiles.....	41
2.4.2 Funciones detalladas del equipo y de cada miembro que lo forma.....	43
2.4.3 Estructura del grupo.....	44
2.4.4 Políticas de trabajo del equipo.....	45
2.5 Trabajo Social de grupo y procedimiento sugerido para implantarlo.....	50

2.6	Ejemplos de cómo se manejaría el equipo multidisciplinario en las Estancias Infantiles de la Sría de - Hda. y C.P.....	54
-----	--	----

**CAPITULO 3o.-FUNCIONES DE LA TRABAJADORA SOCIAL EN UN EQUIPO - MULTIDISCIPLINARIO DENTRO DE LAS ESTANCIAS INFANTILES DE LA S.H.C.P.**

3.1	Campo de la trabajadora social.....	59
3.2	Funciones propuestas a la trabajadora social.....	66
3.3	Limitaciones que puede encontrar la trabajadora - social en el desempeño de estas funciones.....	73

CONCLUSIONES.....	76
SUGERENCIAS.....	78
ANEXOS.....	80
BIBLIOGRAFIA.....	98

## INTRODUCCION

Las labores de un equipo multidisciplinario de trabajo en las Estancias Infantiles de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y especialmente la función que en aquél debe cumplir la trabajadora social, han fundamentado la presente tesis.

La inquietud experimentada en el desempeño profesional de tal función, en coordinación con otros profesionistas en dos de dichas Estancias Infantiles, motivó la selección de este tema.

En estas circunstancias se trató durante un año, entre 1974 y 1975, de llevar a cabo todos y cada uno de los puntos del programa de Trabajo Social proporcionado por la Jefatura del Departamento respectivo, logrando resultados bastante exitosos, no obstante haber tropezado con algunas limitaciones, las que impidieron la completa integración del equipo deseado. Es por ello que en este trabajo se pretende aportar varios puntos de vista sobre el tema, tendientes a solucionar problemas que suelen presentarse en este tipo de instituciones, facilitando así resultados más eficaces.

Con esta exposición se desea también interesar a los trabajadores sociales en considerar si en los medios de trabajo en los que actúan, sería conveniente integrar equipos multidisciplinarios que propiciaran el desenvolvimiento coordinado de los distintos profesionistas involucrados, en pro de los más elevados logros posibles, mismos en los que el Trabajo Social resaltara en toda su importancia.

Se da por sentado que aquí no se pretende presentar un tratado o modelo de lo que debe ser un equipo multidisciplinario en general, sino que sólo se plantea un bosquejo de lo que debería ser tal equipo

en estancias infantiles, ya que entre las limitaciones mencionadas figuró desde luego la falta de una completa información al respecto.

El trabajo se dividió en los tres capítulos siguientes:

- 1o. Estancias Infantiles de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- 2o. El Equipo Multidisciplinario.
- 3o. Funciones del Trabajador Social en el Equipo Multidisciplinario.

En el primer capítulo se expone someramente cómo se iniciaron históricamente las estancias infantiles, tratando de destacar el objetivo para el que fueron creadas.

A continuación se indica cuántas son las Estancias Infantiles de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a qué dependencia están adscritas, y con qué personal cuentan, así como la población que asiste a cada una de ellas, su ubicación, etc., presentando dos anexos relativos.

Después se describe la organización de estas dependencias, cuáles son sus objetivos, tipo de niños que atienden y funciones generales del personal requerido.

Finalmente, se describen los procedimientos de trabajo y las políticas que se siguen tanto en relación al personal, como hacia las madres que laboran en las diversas oficinas de la Secretaría.

El capítulo segundo comprende el concepto de equipo, sus diferentes clases y la conveniencia de su formación, marcando los lineamientos más propios en los destinados a operar en instituciones educativas de la clase indicada.

Entre las funciones del personal que debe integrar un equipo, se destacan las específicas del trabajador social, y se mencionan dis-

tintos aspectos involucrados, especialmente diferentes técnicas de grupo, presentando un ejemplo y un anexo.

En el capítulo tercero se mencionan primeramente las funciones actuales de la trabajadora social en el programa que se lleva a cabo en las Estancias Infantiles de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en contraste con las que podría realizar al pertenecer al equipo multidisciplinario formal que se pugna por implantar.

Finalmente, se presentan las conclusiones, sugerencias y bibliografía.

Margarita Mercado González

## **C A P I T U L O 10.**

### **ESTANCIAS INFANTILES DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO**

- 1.1 Antecedentes y generalidades**
- 1.2 Organización**
- 1.3 Procedimientos de trabajo**
  - 1.3.1 Políticas y normas principales**
- 1.4 Necesidad de maximizar la calidad de las Estancias Infantiles en un sentido solidario hacia la comunidad**



## CAPITULO 10.

### ESTANCIAS INFANTILES DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

#### 1.1 Antecedentes y generalidades.

Este punto se refiere a la creación histórica de las estancias infantiles y explica lo que éstas han llegado a ser. En segundo lugar, describe la forma en que se iniciaron en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y cómo están constituidas actualmente.

En la Edad Media la familia europea se consideraba como una unidad productiva. Cada una desarrollaba su propia artesanía y todos los miembros que la formaban trabajaban para lo mismo.

A medida que iba pasando el tiempo y debido especialmente a la Revolución Industrial, sobrevino el crecimiento de las ciudades, ya que la especialización del trabajo en ramas técnicas y científicas hizo que se requirieran tanto grandes capitales e instalaciones para establecer industrias, como abundante mano de obra para desarrollarlas.

Fue entonces cuando la población comenzó a emigrar del campo a las ciudades, para trabajar en las factorías. Pronto se impuso la necesidad de que la mujer se hiciera cargo del hogar y del cuidado de los hijos menores y que sólo el padre y los hijos mayores salieran a trabajar. Fue así que la situación de la familia cambió, de ser una unidad productiva, a constituir una célula social como aún hoy lo sigue siendo en la mayoría de los países.

Posteriormente, sin embargo, las necesidades económicas llegaron a presionar tanto que obligaron a la mujer a trabajar fuera del hogar, lo que desde luego ha venido haciendo cada día más mientras

permanece soltera; actualmente, muchas mujeres que trabajan dejan de hacerlo en el momento en que contraen matrimonio, mas es cada vez mayor el número de ellas que aún casadas continúan trabajando, primordialmente por la carga económica que representa un hogar, y también para realizarse en el campo profesional o por otros motivos.

Un país como el nuestro, con una gran población de niños y jóvenes, necesita aumentar considerablemente la fuerza de trabajo económicamente activa, por lo que la mujer tiene que desarrollarse en el campo de trabajo y compartir con el hombre dicha responsabilidad.

Surge entonces el problema de quién se va a ocupar del hogar y del cuidado de los hijos, si la mujer necesita también salir a trabajar. Es por esto que existe un cierto rechazo a que la mujer se desarrolle en actividades fuera de su hogar, pues ello implica el abandono de los hijos, lo que se considera como un germen de destrucción de la familia.

Debido entonces a la necesidad de contar con sitios donde se puedan atender bien a los hijos más pequeños mientras la madre trabaja, es que se crearon las estancias infantiles, para que la mujer logre rendir en su trabajo, libre de la preocupación del bienestar de aquéllos.

A causa de la Segunda Guerra Mundial, algunos países empezaron a establecer centros para el cuidado diurno de los niños en edad pre-escolar, ya que sus madres tuvieron que dedicarse al trabajo industrial. Posteriormente, varios estados proporcionaron subsidios destinados a fomentar la proliferación de este tipo de centros.

En un principio sólo se ofrecía cuidado superficial, de ahí el nom-

bre de guarderías infantiles. En lo sucesivo se han ido abarcando - aspectos en cuanto a salud y educación de los niños, y aún hasta la educación de los padres, proporcionada ésta a través de diferentes - medios, como son: grupos de estudio, conferencias, organizaciones - familiares, participación de las madres en actividades de las guar- derías, etc.

Más adelante se confirmó la conveniencia de la existencia de tales centros, como parte de una integral asistencia infantil, ya que en- tre otras formas, actúan incluso en una preventiva, ofreciendo va- rias experiencias aplicables a niños en edad pre-escolar.

Es entonces cuando procede emplear a "investigadoras sociales", que realicen una labor de enlace no sólo con los niños sino también con sus familias.

"La Guardería Infantil es el hogar sustituto, parcial y temporal, - de los hijos de las trabajadoras y de los trabajadores en caso de - que estén bajo su custodia durante las horas de labores."(1)

Por lo que hace a nuestro campo de estudio, poco a poco, según las necesidades de una creciente burocracia femenina, la Secretaría de Hacienda fue abriendo estancias infantiles, siendo la primera a me- diados de la década de los '40, y luego otras más hasta totalizar - en la actualidad seis establecimientos de esa clase. (Anexo No. 1, Organigrama de las Estancias Infantiles de la Secretaría de Hacia- da y Crédito Público.)

Complementariamente, se ha ido integrando una Dirección de Servi- - cios Sociales que en la actualidad se ocupa además de proporcionar

(1) Martínez M., Ma. Alicia, et al. ¿Qué es una guardería infantil?, la ed., México, D.F., Trillas, 1972, 99pp. Serie: Guarderías Infan- tiles No. 2 p. 14

a los empleados de la Secretaría, bienes y servicios que les permitan alcanzar un nivel de vida satisfactorio, así como desempeñarse mejor en sus lugares de trabajo, a través de las siguientes instalaciones y servicios:

Club Deportivo

Club Cultural y de Escultismo

Super - tienda

Sanatorio

Escuela Primaria (con alimentación, vigilancia vespertina y vacacional)

Transportación para madres

Hogar temporal, y

Escuela de Capacitación.

Las seis Estancias Infantiles mencionadas están ubicadas en el Distrito Federal, en concordancia con la variada distribución de los centros de trabajo y la creciente población que es necesario atender, ya que se aceptan niños desde la edad de dos meses hasta la de seis años.

El personal con el que cuentan es el siguiente:

Directoras (de Estancia y de Pre-escolar)

Educadoras

Médicos

Enfermeras

Psicólogas

Trabajadoras Sociales

Secretarias

Niñeras

Cocineras

Afanadoras

Galopinas

Mosos

Choferes

(Organigrama en Anexo No. 2)

La Directora General de Estancias Infantiles, la Directora de Pre-escolar y la Inspectora de la Secretaría de Educación Pública, guardan una coordinación más estrecha que el resto del personal.

La mayoría del personal depende de la Dirección de Servicios Sociales de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, salvo los médicos y enfermeras, que dependen de la Dirección de Servicios Médicos. En 1976, todas las directoras de estancias ostentaban el grado de educadoras.

Las instalaciones con las que generalmente se cuenta son:

Sección A.- Técnico-Administrativa:

Dirección

Secretaría

Consultorio

Cubículo de Trabajo Social

Cubículo de Psicología

Sección B.- Estancia propiamente dicha:

Salas de Lactantes

Salas de Maternales

Sala de Cantos y Juegos

Aulas para Pre-escolar

Jugueteros o bodegas

Cubículos de lactancia

**Cocineta****Sección C.- Servicios Generales:****Cocina****Comedor****Intendencia****Oficina de control de personal****Baños y sanitarios****Cuarto de aseo****Ropería****Despensa****Sección D.- Espacio abierto:****Jardines****Juegos infantiles****Ascendederos**

El horario de trabajo es de las 7 a las 21 horas, ya que concurren madres con horarios de trabajo diferentes y algunas otras que trabajan dos turnos.

A fin de darles la atención adecuada, los niños se clasifican en — los siguientes grupos, de acuerdo con su edad:

**Lactantes.-** Se dividen en tres:

Sala A.- De 2 a 6 meses.

Sala B.- De 7 a 12 meses.

Sala C.- De 13 a 18 meses.

**Maternales.-** Son dos:

Sala A.- De 1 año 6 meses a 2 años.

Sala B.- De 2 años 1 mes a 2 años 11 meses.

**Pre-escolares.-** Se distribuyen en tres grados:

- 1o. De 3 años a 3 años 11 meses.
- 2o. De 4 años a 4 años 11 meses, y
- 3o. De 5 a 6 años.

(Anexo No. 3. Cuadro comparativo de la 6 Estancias Infantiles de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público).

## 1.2 Organización.

En este punto se hacen breves consideraciones sobre el objetivo de las estancias, así como de las diferentes funciones que en ellas se combinan.

El objetivo principal es: Proporcionar una inicial formación integral a los hijos de las madres empleadas en la Secretaría, durante su jornada de trabajo.

Para ello se cuenta con locales agradables y cómodos que coadyuvan al desenvolvimiento normal del niño, mobiliario adecuado para su atención y personal especializado para su cuidado y formación.

Las estancias o guarderías-infantiles se rigen por normas científicas y técnicas que se usan como instrumentos para alcanzar el bienestar físico y la liberación de las capacidades intelectuales, afectivas y creativas del futuro ciudadano, a través de una filosofía que se basa en el respeto al niño y a la cultura de la que es producto.

Las funciones principales son:

La médica, la que a través de la medicina pediátrica, tiene la función de vigilar y tratar de conservar la salud física de los niños a su cargo, por medio de una atención preponderantemente de carácter preventivo, que comprende funciones dependientes, como son la de enfermería y la nutricional.

Además de sus funciones propias, como la de auxiliar al médico, el amplio horario de aquélla permite atender cualquier percance que sufran los niños durante su permanencia dentro de la estancia, así como desempeñar otras labores, como tomar la temperatura, vigilar laringes, aplicar o suministrar medicamentos, etc.

En cuanto a la función nutricional, cabe mencionar que los alimentos se preparan según las edades de los niños, y los menús están debidamente balanceados para favorecer su crecimiento y desarrollo normales. Todos reciben el desayuno y la comida; la merienda sólo se da a los que permanecen todo el día en la estancia.

La función educativa consiste en la formación de hábitos, desarrollo psicomotor, habilidad manual, formas de pensamiento, etc. Se inicia desde los dos meses de edad, pues el niño aprende a distinguir su casa de la estancia, y sabe cómo comportarse en una y otra. También aprende a comer y a dormir a determinadas horas, así como a controlar esfínteres en forma adecuada. Después se le ayuda por medio de andaderas para la deambulaci6n, y más tarde se le enseña a comer solo, empleando los cubiertos y todo lo relativo.

"Los programas educativos son los establecidos para Jardín de Niños por la S.E.P., con las adaptaciones requeridas debido a las necesidades propias de la guardería. Se tiene especial cuidado en la enseñanza de hábitos, de higiene personal, así como de normas de conducta que le ayuden a lograr una convivencia armónica en su ambiente social". (5)

(5) Aurora Arrayales. Guarderías Infantiles I.M.S.S. México, D.F. -- pág. 7.



Ya desde la etapa maternal se practican, como se ha indicado, algunas actividades educativas, mas la mayoría de ellas se trata de llevarlas a cabo más bien en la sección pre-escolar, donde se desarrollan actividades más elaboradas de acuerdo a la edad de los niños.

Al finalizar el 3er. grado de la etapa pre-escolar se les aplica una prueba llamada "de filo", que determina el nivel de cada niño en el aspecto de aprendizaje y se entrega a las madres, ya que aparte de servir como comprobante de que se ha terminado la educación pre-escolar, también es una base para ubicarlo en la escuela primaria.

**Funciones del Trabajo Social.** En la estancia infantil el niño recibe atención y estímulo en cuanto a alimentación, salud y educación, integrándose en un grupo sociable, lo que propiciará su desarrollo global e integral; así, Trabajo Social deberá ofrecer orientación complementaria encaminada a crear el mejor ambiente, en donde las relaciones interfamiliares sean óptimas, capaces de generar salud mental y colaborar al desarrollo de completas personalidades futuras.

Por lo tanto, una de sus funciones fundamentales es la de conocer ampliamente la situación y ambiente familiar del niño, por medio del estudio profundo del caso, a través de entrevistas con los padres y personal que lo trate, pudiendo así reforzar actitudes positivas; o bien, si existen problemas, aplicando el tratamiento social adecuado, haciendo conscientes de aquéllos a los padres, es decir, tratando de que éstos descubran y desarrollen sus potencialidades para que por sí mismos puedan tomar resoluciones satisfactorias.

Así pues, es de capital importancia relacionarse con las madres a fin de darles a conocer íntegramente las necesidades de sus hijos,

y consecuentemente, se responsabilicen en igual forma de sus deberes, ya que en nuestro país es frecuente que la madre delegue toda o gran parte de su responsabilidad, en la estancia infantil.

En general, las funciones de la trabajadora social deben estar complementadas con toda acción que tienda a despertar sentimientos de solidaridad del niño hacia sus semejantes, por lo que el ejemplo — que den los adultos debe ser particularmente cuidadoso en este sentido.

La función de psicología debe prestar atención adecuada a los niños cuyos problemas requieran estudios de esta clase. Creemos innecesario insistir en la importancia fundamental de esta moderna atención, la que requiere idoneidad de los profesionistas encargados, pues en caso de que no sea así, se complican y agravan los problemas.

Los puestos principales del personal técnico así como sus funciones, podían resumirse así:

Directora:	Administración
	Supervisión
	Asesoría
	Representación
	Integración de expedientes
Médico Pediatra:	Vigilancia médico-higiénica
	Atención médica
	Elaboración de expedientes
	Educación higiénica
	Canalización de casos
	Control de vacunas
Enfermera:	Somatometría

"Filtro" de enfermedades infecciosas

Primeros auxilios

Supervisión de prescripciones médicas

Trabajadora Social: Estudios económico-sociales

Tratamiento de casos sociales

Educación social

Trabajo de campo

Estas últimas funciones pueden variar mucho en intensidad y sentido dependiendo de las circunstancias imperantes y de la formación de la trabajadora social.

Psicóloga:

Exámenes psicológicos

Higiene mental

Tratamiento y/o canalizaciones de casos

Trabajo de campo

### 1.3 Procedimientos de trabajo.

En general y para el bien de los niños, son importantes las entrevistas de cada miembro del personal técnico con las madres, así como relacionarse todo aquél con las mismas, en las juntas que se acostumbra realizar.

Una vez que el niño haya pasado al consultorio, y donde el médico o la enfermera lo haya revisado con el objeto de conocer su estado de salud, a este procedimiento se le llama "filtro", en lo sucesivo la madre debe entregar a su hijo a la niñera o educadora responsable del grupo que se le asigne. En caso de enfermedad, especialmente si es contagiosa, el niño no será aceptado, preservando así a los demás; sin embargo, a cualquier enfermo se le proporcionan las atenciones provisionales necesarias. Pero si la familia no cuenta con alguien que pueda encargarse del cuidado del enfermo, se le extenderá inca-

pacidad a la madre por los días que se requieran, hasta que el niño sane. Hay menores que están tomando algún medicamento como medio preventivo o para enfermedades leves no contagiosas, por lo que no ameritan cuidados especiales; entonces la enfermera se ocupa de la oportuna administración de tales medicinas. En ausencia del médico, ésta debe tratar de hacer cualquier tipo de curación y atender todo lo que compete al área; así mismo, estará atenta para que no falten los medicamentos que se utilizan generalmente, así como todo el material necesario, y tendrá el consultorio en buen estado para dar una atención satisfactoria.

El médico tiene un horario corto; realiza, como se anotaba, el "filtro" a la llegada de los niños, revisándolos y detectando enfermedades hasta donde es posible, para atenderlos de inmediato en dado caso. Lleva un control de la aplicación de vacunas, así como de la talla y peso de cada niño. Además da consulta y atiende también al personal de la estancia, debiendo visitar cada sección de la misma observando a los niños en la toma de alimentos y en sus juegos, para descubrir la motivación de cualquier tipo de enfermedad que pudiera presentarse.

Después de recibir a los niños y acomodarlos en su cuna, las niñeras de lactantes deben revisar las pañaleras y guardar debidamente las botellas o alimentos especiales.

A los niños más pequeños se les dan las comidas en los brazos, y a los más grandecitos, en las "periqueras" (sillas altas); después del desayuno hay que tratar de que aquéllos duerman; a los niños de 10 a 18 meses se les inicia en el control de esfínteres, y se ayuda a los que quedan despiertos a que ejerciten su desarrollo motriz con juegos y canciones que les hagan mover las manos, pies, cabeza, etc. Si el tiempo lo permite, esto se hace en el asoleadero durante un lapso determinado, dado que los rayos del sol, en medida razona

ble, son muy benéficos. Asimismo , a los que empiezan a caminar se les deja en la andadera durante un lapso que se estime suficiente.

Si las niferas encuentran cualquier síntoma de enfermedad en algún niño, deben comunicarlo inmediatamente al médico, o en su defecto a la enfermera; y en caso grave, la trabajadora social deberá llamar a la madre para que lo recoja, facilitándole entre tanto la atención necesaria.

Las niferas colaboran en el arreglo de su sala y hacen material de juego para los niños, para entretenerlos en su oportunidad.

Tanto las niferas de maternal como las de pre-escolar tienen funciones muy semejantes, debiendo estar a disposición de las educadoras, mas la función primordial de ambas es vigilar a los niños cuando éstas no se encuentren presentes, así como auxiliarles en todas las actividades que desarrollen con los niños.

Las cocineras, aparte de encargarse de preparar los alimentos, revisan que haya todo lo necesario para ello. En la mayoría de las estancias ellas mismas sirven la comida, o bien la controlan con ayuda de las galopinas, las que deben lavar la loza y hacer la limpieza de la cocina.

Las afanadoras hacen la limpieza en general, por lo que se les distribuye en las diferentes salas, en tanto que el mozo asea el patio, arregla los jardines, etc.

El chofer da servicio a la directora para lo que sea en beneficio de la estancia, además de llevar la ropa a la lavandería, recoger lo necesario para la alimentación y todo lo similar que se requiera.

No se cuenta con dietistas en cada estancia porque esto lo cubre una oficina de alimentación , que se encarga desde la provisión --

de los productos básicos hasta la elaboración de los menús, los que están unificados en todas las estancias.

La secretaria registra el movimiento administrativo y auxilia a la directora a todo aquello que ésta le demande.

Las educadoras reciben a los niños y permanecen con ellos desde el desayuno hasta la hora de comida. Se encargan de tener su salón decorado con motivos alusivos al programa que marca la S.E.P. Deben motivar el desarrollo intelectual, motor y social de los infantes, así como el afectivo, por medio de actividades varias adecuadas a su edad, y en fin, dominar todas las situaciones que se presenten en el salón de clases.

En maternal se desarrollan actividades muy sencillas, ya que los niños apenas comienzan a fijar su atención.

En los primeros años de pre-escolar les enseñan a dibujar, recortar, pegar, etc. En el tercer grado, que ya es una preparación para la primaria, les guían además en diversos trabajos manuales que implican atención, cuidado y orden, con el objeto de formar buenos hábitos.

El programa incluye una salida semanal con el grupo, que puede ser un paseo recreativo o una visita cultural; para esto, la educadora se coordina con la trabajadora social. También una vez a la semana aquélla promueve cantos y juegos de tipo bailable o gimnasta, para lo cual se cuenta con una pianista.

El grupo de educadoras organiza en ocasiones campañas según se requiera, y elaboran un periódico mural semanal dirigido generalmente a los padres, y finalmente, se relacionan con los compañeros técnicos o profesionistas más adecuados a los tipos de problemas que pre-

senten los niños.

En cuanto a la psicóloga, tiene que convivir lo más posible con los infantes, ya que de su observación obtendrá elementos para aplicar los estudios necesarios a los niños que presenten problemas de conducta, percepción, u otros relativos a su especialidad; si algún caso lo amerita, es manejado básicamente por ella. Infortunadamente se cuenta sólo con dos psicólogas para las seis estancias infantiles, por lo que el horario tiene que ser corto, así, para el tratamiento de los casos generalmente se relaciona con la trabajadora social, a fin de comprenderse de los distintos tipos, y si es necesario, recurre al médico o a otros miembros del personal. A través de éste, pues, no sólo conoce más a fondo a los niños, sino también a sus familiares en lo que más interese al caso, ya que muchos de los problemas psicológicos tienen su raíz dentro de la familia. Así pues, particularmente, la psicóloga y la trabajadora social suelen trabajar formando una buena mancuerna, aportando ésta datos sociales de la familia en estudio, para complementar lo que la psicóloga detecte en el niño mediante sus métodos.

Las trabajadoras sociales tienen un programa específico, ya que su labor es fundamentalmente de enlace entre el hogar y la estancia, - por lo que está en frecuente contacto con la familia de los niños. Además, colabora en las actividades del personal técnico en su conjunto y atiende los casos que se presenten y los que resulten de la realización de sus estudios socio-económicos, mediante las visitas domiciliarias que practica; mas la mayor parte de su horario permanece en la estancia, donde también es factible que se relacione con los padres cuando éstos concurren a la misma.

Es muy conveniente que Trabajo Social organice grupos de padres (madres principalmente) con objeto de ampliarles su horizonte, dándoles a conocer aspectos primordiales para ellos, esto es, respecto a la realización de sus hijos.

En nuestro medio las familias se encuentran desvalidas debido a que los padres muchas veces no están suficientemente preparados para llevar un hogar, ya que sus deficiencias son múltiples y no saben a ciencia cierta a dónde dirigir sus esfuerzos.

Así, la estancia infantil debe ser un medio de educación no sólo para los hijos sino también para los padres, por lo que Trabajo Social deberá encargarse de investigar los intereses de éstos y realizar las actividades correspondientes a la función, por ejemplo: organización de pláticas para los padres, ilustradas si es posible, con películas, fotografías, etc., o bien atractivos programas de grupos, utilizando distintas técnicas de Trabajo Social, según se requieran.

La trabajadora social debe entonces actuar como movilizadora de las familias para que colaboren con la estancia en beneficio de sus hijos.

Las funciones de Trabajo Social deben orientarse, además, hacia la prevención, planificando programas no sólo en mutua colaboración con la sección médica, sino también en otros aspectos como son el educativo y el social.

Las directoras tienen parecidas funciones en cada una de las estancias, pero varían dependiendo del tamaño de éstas así como del mismo de las personas que ocupen el puesto, mas en cualquier caso - fungen como administradoras generales, ya que suelen intervenir en todos los aspectos, desde los más sencillos hasta los eminentemente



técnicos, como los que se refieren a la formación de los niños, de los que desde luego controlan la asistencia. También manejan un presupuesto mensual que contempla una amplia gama de gastos, y en fin, ubican al personal en general, para lo cual toman en ocasiones la opinión de la trabajadora social.

La directora es, consecuentemente, la máxima autoridad en la estancia, por lo que señala las políticas a seguir y decide sobre las sanciones necesarias. De todo ello redacta informes para la Directora General de Estancias Infantiles y el Subdirector de Servicios Sociales, y se reúne con la Inspectora de la Secretaría de Educación Pública, así como con la Directora de Jardines de Niños, principalmente para asuntos de tipo educativo.

### 1.3.1 Políticas y normas principales.

En el punto anterior se trató del funcionamiento de una estancia infantil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de cómo se relacionan las actividades de su personal. En éste se describirán algunas reglas importantes que debe seguir tanto dicho personal, como las madres que acuden al servicio.

En cuanto al primero, cabe mencionar desde luego que su contratación la hace la Dirección de Servicios Sociales, desde donde se efectúan las adscripciones a las distintas estancias, pudiendo ser roladas según criterio de conveniencia, o bien si los interesados piden su cambio. Para la contratación debe cumplirse con los requisitos establecidos, tales como: solicitud escrita, aprobación de exámenes psicológico y médico y presentación de Acta de Nacimiento, y por supuesto, Certificado de estudios de concordancia con el puesto a que se aspire. Todo el personal queda bajo la responsabilidad

de las directoras, y cada empleado tiene la suya específica, según su puesto.

Se deben cumplir horarios de trabajo completos, los que se han fijado para cada miembro del personal según los requerimientos de la estancia, y no ausentarse sino con permiso de la directora. Así, los médicos laboran 3 horas diarias y las enfermeras y trabajadoras sociales 7, al igual que el resto del personal en general, menos las siguientes excepciones: las educadoras, que trabajan 5, la psicóloga y la pianista, que trabajan sólo 6 horas a la semana; algunas de las afanadoras, cocineras y niferas, trabajan dos turnos, los que en estos casos son de 6 horas diarias cada uno.

En vista de la importancia que tiene un adecuado servicio a los infantes, sólo hay tolerancia de 10 minutos para la hora de llegada, clasificándose los retardos en menores y mayores. Cuando éstos son de media hora en adelante, se califican como falta de asistencia — sin goce de sueldo, por lo que el empleado que esté en ese caso puede retirarse.

Las inasistencias solamente pueden ser justificadas mediante una incapacidad médica otorgada por el Servicio Médico de la Secretaría, o por permiso económico o especial otorgado por las autoridades.

El personal de base pertenece al Sindicato de la Sría. de Hda. y CP. A continuación se mencionan en términos generales algunas políticas que debe seguir el personal respecto a las madres. Cada estancia — tiene sus modalidades propias, pero en general se pueden enumerar — como sigue:

Para el ingreso de un niño, debe constar una solicitud en la Dirección de Servicios Sociales, la que sólo los admitirá desde 2 meses,

a 6 años de edad; las solicitudes deben ser hechas por madres empleadas en la Sría. de Hda. y C.P., o excepcionalmente, por empleados de la misma que no cuenten con ninguna persona que cuide de sus hijos menores. Después de que la trabajadora social aplica un estudio socio-económico corroborativo, el niño es recibido si es que hay cupo en la estancia para la cual se está solicitando el servicio, y en caso negativo, se proponen otras, esperando convenga alguna, si no por su cercanía al domicilio o al lugar de trabajo, por alguna otra razón.

Además de cubrir estos requisitos de inscripción, se entregarán dos fotografías del menor, y la madre firmará un compromiso, el cual contiene algunas normas y deberes.

Para recibir a los niños se da media hora de tolerancia de acuerdo al horario de trabajo de las madres; a su vez, en su centro de trabajo también se les da media hora de margen para que puedan llevar a sus hijos a la estancia. Si la madre trabaja tiempo extra tiene derecho de recibir el servicio ampliado, mediante una constancia que indique el horario.

Si los menores son de la sección de cuna deben llevar una pañalera con todo lo necesario, según relación que se les da previamente.

Como se citó antes, al llegar la madre por primera vez a la estancia debe pasar con su niño al "filtro" médico, y en lo sucesivo al salón que se le indique, entregándolo a la niñera o educadora respectiva.

Con el fin de ofrecer un máximo de seguridad, el niño es devuelto solamente a la madre o a la persona autorizada por ella mediante comunicación previa y escrita a la directora de la estancia.

Cuando la madre goce de una licencia, ya sea de tipo médico o de cualquier otro, los niños no se reciben en la estancia, salvo casos especiales.

Si el niño cumple un mes de ausencias consecutivas se le da de baja automáticamente, salvo que exista comprobante que justifique tales faltas; si lo tuviere, la madre deberá informar a la directora de esta situación y ella decidirá si se le puede reservar el lugar. Una vez dado de baja un niño, sea la causa que fuere, para volver a ingresar debe hacer nuevamente todos los trámites y esperar su turno. También pueden causarse bajas voluntarias, o sea, cuando la madre ya no tiene problema para atender a su hijo, o cuando deja de trabajar definitivamente para la Secretaría.

No se admiten mas de 3 niños de una misma familia.

Siempre que les sea solicitado, los padres deben colaborar con la estancia.

Finalmente, también se cuenta con otro importante servicio, que es el "Hogar temporal", creado para que los niños estén protegidos — cuando la madre esté hospitalizada y no tenga ninguna persona que cuide de ellos; este aspecto debe ser investigado y verificado por la trabajadora social, y la madre deberá hacer una solicitud cuando requiera que sus hijos permanezcan ahí mientras ella esté en tal — condición, u otra similar.

(Anexo No. 4, Mapas del Distrito Federal. Están marcados centros de trabajo, madres que concurren y estancias infantiles)

#### 1.4 Necesidad de maximizar la calidad de las estancias infantiles en un sentido solidario hacia la comunidad.

Las primeras experiencias infantiles tienen poderosa influencia en

la vida adulta, según las principales afirmaciones de Freud, tras - de investigaciones en relaciónlo fundamental que en la personali- dad son los primeros años de vida del hombre, lo cual ha sido corro borado y ampliado después por numerosos científicos, en tal forma - que ello constituye actualmente un importante e indiscutible aserto.

Es por ello que modernamente, al tema de las estancias infantiles, debe prestársele mucha más importancia que la tradicional, si de - lo que se trata de lograr el máximo desenvolvimiento personal, y - consecuentemente, el de la sociedad, porque es ahí precisamente - donde encontramos el principal instrumento para acelerar los cam- bios fundamentales de la convivencia social, especialmente en los subdesarrollados países de América Latina.

Si se lograra infundir a los pequeños, firmes sentimientos y conven cimientos de solidaridad humana, quizá se acelerarán los procesos - mediante los cuales la sociedad se desarrolla, desenvolviéndose más positivamente, y contribuyendo a evitar la dolorosa y enorme frus- tración de vidas humanas, así como el desaprovechamiento y malver- sación de elementos físicos y culturales, que si fuera posible que se computara en su trascendencia, no habría cerebro que fuera capaz de darse plena cuenta de ello sin desquiciarse.

Frecuentemente se sabe de brillantes y audaces jóvenes estudiantes o trabajadores que propugnan justicia social, mas sin embargo son a callados, si no por medios violentos, con importantes puestos o ayu das de toda clase. Tal vez si algunos de ellos hubieran sentido y - vivido una plena solidaridad humana en su infancia, no sería tan fá cil aplacar su sentido de justicia con tales medios.

Por lo tanto, si en verdad se tratara de hacer efectivo el contenido de la conocida frase: "Cada niño que nace es una nueva esperanza para la humanidad", quizá se avanzara más rápidamente hacia el bien del hombre, y no en siglos, como se ve a través de la historia.

Se impone entonces crear "estancias-tipo" y promover la superación de otras mediante las más adecuadas acciones, dirigidas no sólo a su personal más calificado y los padres que utilizan el servicio, sino al mayor número posible de jefes de familia y también de funcionarios de instituciones públicas y privadas, y en fin, a toda la sociedad consciente.

En estas circunstancias, es responsabilidad de los trabajadores sociales crear dicha inquietud dentro de los equipos multidisciplinarios, diseñando conjuntamente las formas apropiadas para manejar cada una de las etapas de las estancias infantiles: lactante, maternal y pre-escolar.

Es por la suprema importancia de todo esto que en el presente trabajo se insistirá en este punto, con afán de lograr la formación de "estancias-tipo" que sean verdaderos centros donde se forje efectivamente un mejor futuro para el hombre mexicano, quizá el latinoamericano, y posiblemente hasta para toda la humanidad.

## C A P I T U L O 2o.

### EL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO

- 2.1 Concepto, clases y necesidad de un equipo multidisciplinario
- 2.2 Ventajas y problemas
- 2.3 Formación del equipo multidisciplinario en las Estancias Infantiles de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público
- 2.4 Organización y funciones del equipo multidisciplinario
  - 2.4.1 Objetivos del equipo multidisciplinario en las Estancias Infantiles
  - 2.4.2 Funciones detalladas del equipo y de cada miembro que lo forma
  - 2.4.3 Estructura del grupo
  - 2.4.4 Políticas de trabajo del equipo
- 2.5 Trabajo Social de grupo y procedimiento sugerido para implantarlo
- 2.6 Ejemplos de cómo se manejaría el equipo multidisciplinario en las Estancias Infantiles de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público

## CAPITULO 2o.

### EL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO

#### 2.1 Concepto, clases y necesidad de un equipo multidisciplinario.

Se llama equipo multidisciplinario a un grupo formado por profesionistas de distintas disciplinas que trabajan para un fin común.

La palabra "equipo" denota la factibilidad de una acción conjunta y coordinada, y precisamente ésta es su función natural. Toda su acción, o sea, la combinación de todos y cada uno de sus miembros, debe estar de tal modo implementada, que una idea o una actividad dadas por uno de ellos, debe complementarse con las de los demás.

En general, un equipo trabaja por medio de la comunicación interna, principalmente en forma de reuniones, con el objeto de tratar algún asunto que les competa a todos sus miembros, siendo factible que cada uno de los cuales exprese sus opiniones, señalando pros y contras, pudiendo llegar así a una solución más efectiva y más real que si el mismo asunto tuviera que resolverlo una sola persona, fuera de la idónea especialidad que fuere.

Un equipo de esta naturaleza puede servir, por lo tanto, para planear y programar actividades relativas a una empresa u organismo, e incluso para evaluar desde varios puntos de vista sus distintos logros, pudiendo así modificar su acción conjunta, para hacerla más positiva.

Existen diferentes clases de equipos, los deportivos desde luego, en los cuales los jugadores luchan por alcanzar el éxito de todos, o sea, el de su equipo; se dan también equipos de trabajos escolares, los que actualmente se están usando mucho en todos los niveles,



ya que es una forma de aprendizaje y de formación muy eficaz.

En efecto, es sabido que trabajar en equipo no sólo es útil para realizar trabajos que alcancen mejores resultados, sino que es especialmente recomendable para jóvenes que se están formando, porque este tipo de trabajo requiere de una madurez que sólo puede resultar de una personalidad desarrollada satisfactoriamente.

El trabajo en equipo es entonces también una técnica para la formación del carácter de una persona, ya que implica el descubrir y reconocer el valor de las demás a través de su capacidad, tanto como de la propia; además se adquiere un amplio criterio, pues se reconoce que con fundamentos válidos, todos pueden opinar en distinta forma desde sus propios puntos de vista. En resumen, el equipo da una experiencia muy amplia y muy valiosa en cuanto a relaciones humanas.

Actualmente el maestro se está desarrollando como asesor de equipos que estudian y trabajan, de modo que se simplifica y concentra el esfuerzo, porque cada miembro o grupo de los mismos investiga sólo un aspecto que después da a conocer a los demás. Así, por una parte se aprende a investigar, y por otra a transmitir lo investigado ante un público relativamente enterado, y por lo tanto crítico.

Otros equipos frecuentes son los que se integran en empresas lucrativas, ya sea por personas de una misma disciplina que se unen para hacer un trabajo en menos tiempo y más completo que si lo hiciera una sola, o de distintas especialidades, constituyendo el equipo multidisciplinario propiamente dicho y respecto al cual abundamos.

En una estancia infantil se aplican los procedimientos y funciones de las siguientes disciplinas: antropología social, trabajo social, arquitectura, leyes, medicina preventiva, salud pública, educación pre-escolar, pediatría, enfermería sanitaria, paidología, psicología preventiva, educación artística y nutriología; todo ello en beneficio del desarrollo y óptimo crecimiento de los niños. El orden en que aquí se mencionan es indiscriminado, ya que todas las disciplinas tienen la misma jerarquía, pues cada una es necesaria para la creación y organización de la estancia.

Esta programación interdisciplinaria permite que todos los aspectos de la vida del niño sean observados y realizados por los especialistas correspondientes.

En una institución educativa como son las estancias infantiles, es entonces especialmente procedente utilizar el equipo multidisciplinario, ya que en ella laboran profesionistas de diversos ramos con el mismo fin, o sea, el de buscar el pleno bienestar del niño; porque como ya se mencionaba anteriormente, los requerimientos de éste y de la estancia así lo determinan, ya que el primero es un ser -- bio-psico-social al que no se le puede desligar de ninguna de sus partes, y la segunda es el organismo dedicado a él; y no solamente si nos referimos a niños, sino también a adolescentes, jóvenes y -- aún personas maduras que concurran a instituciones de tipo educativo.

En nuestro caso, es necesaria la formación de tal equipo para poder dar una correcta orientación al niño, pues su formación depende de todos y cada uno de sus aspectos. Por ejemplo, un problema de salud física que le corresponde tratar al médico, puede estar ocasionado por un problema social o ambiental que detecta el trabajador social;

si los dos profesionistas no se coordinan y cada uno atiende lo referente a su campo, será muy difícil atacar el problema eficientemente; pero si los dos se complementan en el tratamiento del caso, habrá muchas más probabilidades de resolverlo, y además, en un lapso menor.

La directora de la estancia tiene a su cargo un personal muy extenso y variado, cada uno de cuyos miembros deben cumplir con su trabajo en su área específica. Ella recibe todos los informes y se percata de las labores de la educadora, la psicóloga, el médico, la trabajadora social, etc. y de cómo van resolviendo sus problemas. Mas si se logra reunir el trabajo de todos en un equipo, se notará que se complementan unos con otros y se advertirá la conveniencia de que se siga obrando así, a fin de obtener la mejor colaboración de cada técnico o profesionista en la solución de los problemas.

El equipo se integra principalmente para discutir los problemas y ponerse de acuerdo en la actuación que corresponde a cada uno de los participantes respecto a la solución de los mismos, a fin de que ésta sea satisfactoria.

El trabajador que principalmente nos ocupa en esta tesis, que maneja fundamentalmente la problemática social, percibe que hay un sinnúmero de factores que la originan. Sin embargo sólo puede trabajar dentro de su área específica, por lo que frecuentemente no alcanza resultados suficientemente positivos, ya que no puede atender aspectos que no le competen. Es entonces cuando también se le hace patente la necesidad de trabajar dentro de un equipo multidisciplinario.

La problemática que se presenta en las estancias infantiles generalmente es:

**Impuntualidad.**- Puede ser causada tanto por la lejanía del hogar a la estancia, como por enfermedad de algún miembro de la familia, o bien porque es necesario cumplir con una serie de actividades antes y después de salir del hogar, etc. Se ve que el trabajador social se enfrenta con problemas de diferentes tipos, sin estar completamente capacitado para tratarlos a todos adecuadamente, por lo que se concreta a dar orientaciones, que es una de sus funciones principales; mas para lograr una mejoría sustancial necesita la participación de otros profesionistas.

**Asistencia irregular.**- Es originada por enfermedades, irresponsabilidad de los padres o razones de toda índole, que deben ser atendidas por los especialistas respectivos.

**Conducta inadecuada del menor.**- Generalmente es debida a desadaptación por los cambios bruscos de ambientes diferentes de hogar-estancia; o abandono físico o moral, o quizá problemas psicológicos, ya sea nerviosos o emocionales.

**Falta de rendimiento.**- Causado por motivos como los expuestos en el párrafo anterior.

**Problemas de salud.**- Provocados por las condiciones insalubres de algunos hogares, por contagios, por desnutrición, etc.

**Alteraciones en la dinámica familiar.**- Básicamente provocada por problemas de relaciones humanas.

**Economía deficiente en el hogar.**- Motivada por el desempleo, falta de preparación, mala distribución de ingresos, etc.

Al enfrentarse el trabajador social con todo esto es evidente que se le impone la necesidad de coordinar su trabajo con otros profesionistas para lograr soluciones viables. Por otra parte, todo el

personal de la estancia es también afectado por estos mismos problemas, estando en sus manos recursos varios para resolverlos o por lo menos para atenuarlos.

Kinsnerman dice:

"Los principios operacionales básicos en el servicio social son:

- A) Respeto a los valores culturales
- B) Establecer una positiva relación profesional
- C) Trabajar en equipo
- D) Tener una permanente perspectiva estructural en la acción
- E) Generar participación" (3).

El grupo reúne a los individuos y es obvio que de la unión de esfuerzos surja una energía colectiva superior al alcance de cada uno en forma aislada.

"En un principio, la empresa reúne bajo un mismo techo a individuos de diversas procedencias, con el único fin de alcanzar unos objetivos que requieren el trabajo en equipo. Sus relaciones, que empezaron como relaciones estrictas de trabajo, tenderán con el tiempo a convertirse en relaciones sociales. La necesidad de realizar un trabajo en equipo, pone en contacto e identifica a las personas quienes desempeñan determinadas labores; por este motivo han de comunicarse mutuamente, rendirse reportes, solicitarse asesorías, esclarecer detalles, traspasarse materiales o herramientas, etc. Además, no es difícil descubrir el grado de identificación que existe entre los individuos que realizan una misma labor, oficio o profesión, pues esta identidad de trabajo les da a las personas la característica de concertar muchas cosas en común" (4).

(3) Kinsnerman Natalio. Servicio social del pueblo, grupos sociales, Buenos Aires, Humanitas, 2a. ed., 1972, 206 pp., p. 136

(4) Reiro, José Inés, los grupos informales de trabajo, funcionamiento y operación de un grupo informal de trabajo, México, D.F., ITESM, 2a. ed., 1964, Depto. de Relaciones Industriales, pp. 4,7 y 11

Generalmente es difícil hacer que las personas participen y pongan en disposición sus conocimientos para beneficio de todos. Nos encontramos con ambientes difíciles donde cada persona trabaja "a su modo", se cierra, y definitivamente no quiere cambiar. Se presenta entonces el problema de cómo motivar a estas personas para que acepten el cambio, y es más difícil aún cuando no se sienten integradas a su ambiente de trabajo. Afortunadamente, existen otros lugares donde sucede precisamente lo contrario y es posible trabajar en un equipo coordinado.

Una parte primordial del trabajo social es la de lograr que las relaciones humanas resulten cordiales y el ambiente sea favorable para desarrollar una buena labor. Es sabido que cuando las personas se sienten a gusto, su rendimiento es bastante bueno, en contraste con las que trabajan en un ambiente de tensiones y no pueden dar el rendimiento de que son capaces.

Por lo tanto, es evidente lo necesario que es fomentar buenas relaciones en el equipo de trabajo, para que haya espíritu de cooperación y funcione bien, dando resultados efectivos.

## 2.2 Ventajas y problemas.

En este punto se insiste tanto sobre las ventajas que reporta el grupo multidisciplinario, como sobre los problemas que suelen presentarse en el mismo. Finalmente se citan diferentes alternativas respecto a la técnica de discusión de grupos.

Se ha asentado antes que al discutirse cualquier asunto en forma colectiva siempre surgen diferentes ideas, diversidad de opiniones, y por ello es factible llegar a una conclusión más real y más completa. Además, que en un grupo multidisciplinario es muy importan-

te exponer el problema del que se trate, desde varios puntos de vista según cada profesional, porque así se esclarece aquél, pudiéndosele resolver más eficazmente, ya que entonces se tiene la oportunidad de realizar un trabajo coordinado.

Sin embargo, también puede surgir un problema común, o sea la falta de integración del equipo por causa de relaciones no favorables entre sus miembros, lo que ocasionará falta de colaboración de los mismos, en evidente perjuicio del trabajo.

Por otra parte, puede ocurrir todo lo contrario; es decir que los participantes abundan tanto sobre el tema, que éste se haga desmesuradamente largo, no llegando a precisar soluciones. Por esto hay que tener cuidado en cada reunión, preparándola y guiándola muy bien, para que el equipo no se pierda en el tema o no se salga de éste.

Otro de los problemas frecuentes que suelen presentarse en equipos de trabajo viene derivado del anterior; en el momento en que hay que tomar una decisión no hay un acuerdo, aun cuando se haya discutido lo suficiente. Unos se inclinan por un lado y otros miembros por otro más, y no se llega a concretar una solución sobre qué camino hay que seguir en lo que se estaba tratando.

Elliot dice que existen cuatro requisitos para que un grupo funcione correctamente:

- 1) Implicación de los miembros.
- 2) Relación del problema o decisión a una acción responsable; o sea, que haya un verdadero interés por actuar y no sólo hablar.
- 3) Diferencia en puntos de vista. Un tercer requerimiento es una verdadera posibilidad de diferencia de opiniones, valores o priori-

dades dentro del grupo y oportunidad para que estas diferencias -- sean encaradas por los miembros. De otro modo no hay debate, pues -- para que el pensamiento sea creativo realmente, los individuos de-- ben tener respeto unos de otros, para estar dispuestos a aclarar -- sus discrepancias, en vez de glosarlas. Además, cuando hay puntos -- de vista pertinentes adicionales que no son conocidos por el grupo, alguien debe tratar de conocerlos y presentarlos tan imparcialmente como sea posible. Si no se hace esto, la decisión puede tener que -- ser reabierto en un tiempo posterior, porque no fueron tomados co-- rrectamente en cuenta datos esenciales .

4) Lazos que unen a los miembros del grupo, Se puede decir que lo -- que más los une es la búsqueda de una solución.

La tesis de este material, es que la discusión es uno de los méto-- dos más efectivos por los cuales la gente puede pensar hasta llegar a una decisión, concerniente a algo que tiene en común "(5)

Una buena discusión de grupo ayuda al individuo a participar y ex-- presarse libremente, permitiendo por lo tanto la comunicación de -- ideas. Ayuda al desarrollo o modificación de actitudes, estimulando el aprendizaje mediante la participación directa. Enseña el manejo de relaciones humanas, ya que guía a las personas para pensar en -- los demás, fortaleciendo a la comunidad para la actitud democrática. Contando con un buen programa como base, contribuye a la explora-- ción de problemas y su solución. El intercambio de ideas con un fin determinado en un ambiente cordial proporciona a los miembros del -- grupo una mejor comprensión de las personas en general, ya que se -- encuentran medios para ponerse de acuerdo y tomar una acción efecti-- va. Los miembros del equipo aprenden a entender a profesionistas y

(5) Grace L. Elliot, Decisiones en grupos, 1a. edición, México. Diana, 1972, 79 p. Biblioteca para el director de grupos. No.10  
Pág. 20



a apreciar sus puntos de vista, dado que la dignidad de cada uno — puede resaltar mediante su inteligente participación. Los miembros aprenden a desarrollar actitudes exploratorias y creadoras, a través de la discusión, que ayuda al desarrollo integral, intelectual y emocional, permitiéndole al individuo evaluar su propio trabajo, su propia conducta. La participación en los equipos de este tipo — permiten un entendimiento mejor de la comunidad con la que se trabaja y convive, y el individuo aprende a asumir responsabilidades — que antes no tuvo.

La clave del éxito de cualesquier reunión en la que se discute, es lograr que la reflexión se imponga a la emoción.

Así pues, la discusión estimula el pensamiento y lo dirige, pues se adquiere práctica en el ordenamiento de las ideas; y a través de — una discusión bien dirigida, se comprenden mejor los problemas y se encaminan a su resolución.

Existen diferentes técnicas de grupo que pueden ser utilizadas con y para el equipo. Ellas son:

**El panel.**— Esta es una reunión de exponentes que presentan ante el público interesado en un problema, sus diferentes puntos de vista en relación con el mismo. Sentados en el presidium en semicírculo, frente al público y dirigidos por un moderador, discutirán las diferentes corrientes de opinión relativas al problema. El moderador — concederá la palabra a cada uno de los expertos, y permitirá que — los otros expresen su conformidad o inconformidad con tales puntos de vista.

Cuando entre ellos ha terminado la discusión se permite a la audiencia pedir aclaraciones o hacer preguntas, que serán contestadas por

el experto correspondiente. Finalmente el moderador o una persona - nombrada por él hará un resumen de la discusión.

El éxito de un panel depende de la habilidad del moderador para evitar que algunos de los miembros monopolicen la discusión o se salgan del tema. En esta técnica suelen tomar parte desde 5, hasta 9 - expertos como máximo, ya que un número menor podría restarle variedad, y uno mayor complicaría la exposición, que debe ser en una sola sesión.

Una modalidad más bien breve del panel se da casi todos los días en ciertos programas de televisión.

El simposio.- Es éste una reunión de un número menor de personas, - de tres a siete más o menos- generalmente todas ellas expertas conocedoras de un tema de alto rango científico, quienes lo presentan ante una audiencia de modo ordenado y lógico, abordando todos los aspectos de la cuestión. Estas presentaciones requieren una - cuidadosa preparación, llevando escrito su trabajo los participantes, ya que muchas veces estos materiales son publicados posteriormente para ilustrar al público sobre consistentes aportaciones a - la ciencia. Un simposio suele desarrollarse en varios días, de - - acuerdo con el número de integrantes del evento y de la extensión de los trabajos presentados.

El seminario.- Es una reunión en la que se estudian diversos aspectos de un problema cuya resolución beneficiará a un gran número de personas. Es tan democrático como una mesa redonda, pues asisten - grupos muy heterogéneos, pero que tienen experiencia en el tema de estudio e interés en su resolución. El número de personas que asiste a un seminario es prácticamente ilimitado, por lo que su dura-

ción puede ser de una semana o más, dedicándose a sesiones de grupos primariamente y a asambleas plenarias después.

Un seminario debe ser planeado con estricto cuidado y con bastante anticipación a la fecha en que deba realizarse. Se enviarán los temas de estudio a todos los invitados, a fin de que al asistir a la reunión lleven todos los datos necesarios para que el estudio global sea fructífero. Se dividirán los concurrentes en tantos grupos como sea necesario de acuerdo con el número total de asistentes, - procurando que no haya más de 15 en cada grupo. Estos grupos trabajarán siguiendo la técnica de la mesa redonda, la cual se menciona a continuación. Los secretarios de cada grupo presentarán en asamblea plenaria las conclusiones a que el suyo haya llegado en cada uno de los aspectos del asunto general en estudio. Una comisión especial coordinará las conclusiones de los diversos grupos y elaborará el resumen final. Es interesante hacer entre los concurrentes al seminario una evaluación de sus propias impresiones acerca del desarrollo del mismo, pidiendo que se hagan sugerencias para futuras reuniones del mismo carácter.

Actualmente es usual en las escuelas profesionales que algunas cátedras adopten características de esta técnica, nombrándose precisamente seminarios.

La mesa redonda.- Es el más democrático de los procedimientos en que se estudian y discuten problemas de la comunidad. En ella pueden intervenir personas de distintos niveles culturales, sociales y económicos, siempre que cada una de ellas esté interesada en el problema que se discute. Sin embargo, una mesa redonda no debe estar integrada por demasiadas personas, ya que hay que dar oportuni

dad a todos los integrantes de que discutan; desde 7, hasta 15 como máximo, es lo más conveniente. La duración de cada sesión de mesa redonda no debe exceder de unas dos horas, ya que de otra forma se corre el riesgo de que la discusión se complique.

Los dirigentes de esta técnica de grupo serán tres: un moderador, cuyas funciones serán abrir la sesión, presentar a los concurrentes el problema y tratar de que la discusión se mantenga en un ambiente de cordialidad. Además guardar el equilibrio del grupo, haciendo que todos hablen en el momento oportuno, que no se salgan del asunto central y que después de las soluciones tentativas que se propongan, se llegue siempre a una solución definitiva. Un líder, que es quien dirige y orienta la discusión, por lo que debe ser la persona que sepa más del problema que se estudia. Y un secretario, que tomará notas de todo aquello que se diga en la reunión y que contribuya a la resolución del problema. Este debe ser una persona que tenga capacidad para hacer síntesis, a fin de consignar en las notas sólo lo importante, haciendo a un lado lo superfluo. Además, se necesita que tenga el dominio de la forma al redactar su informe.

El foro.- Esta es una de las más antiguas formas de discusión organizada; a diferencia de la anterior, en esta reunión hay controversia de expertos que sostienen los pros y los contras de una cuestión; es muy usado en instituciones del estado, cuando se trata de aprobar o deshechar una disposición que tiene ventajas y desventajas. Puede ser público o privado; en el primer caso se permite pedir aclaraciones o hacer preguntas; deben intervenir igual número de personas a favor y en contra; es dirigido por un moderador que debe ser un experto en la materia, ya que cuando es necesario, su voto es de calidad, pudiendo inclinar definitivamente la balanza de

un lado o del otro. Se debe tratar de que se desarrolle en una sola sesión. Ejemplos, sesiones regulares de las cámaras de senadoras y de diputados. (X)

Se nota que la técnica de mesa redonda es la más utilizada en una reunión de grupo multidisciplinario; sin embargo, pueden usarse algunas otras de las expuestas; inclusive, el equipo puede ser el organizador, o formar parte en sesiones en las que se empleen diferentes procedimientos como los tratados, según la experiencia lo vaya indicando.

### 2.3 Formación del equipo multidisciplinario en las Estancias Infantiles de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Se presenta aquí la necesidad de la formación de éste, personas que lo integrarían y posición de cada una en las reuniones; funciones de la trabajadora social; crónicas, evaluación de los beneficios, y dificultades concretas.

Como apuntábamos anteriormente, en las Estancias Infantiles de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público nace la idea de formar un equipo multidisciplinario que funcione formalmente, dada la problemática que se presenta día a día en los niños que concurren, así como en sus familias. Problemas que tienen diversos orígenes, los que mediante un estudio principalmente social son susceptibles de descubrirse, resultando que para tratarlos se necesita de la atención de varios de los profesionistas con los que cuenta la estancia.

En el Departamento de Trabajo Social de la Secretaría de Hacienda existe esta inquietud. La trabajadora social que labora en cada una de las estancias y que se encuentra con todo tipo de problemas debe, como primer paso, hacerle sentir esto a la directora, y si es nece-

(X) Técnicas de grupo tomadas del material de adiestramiento proporcionado por la Jefatura del Departamento de Trabajo Social de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

sario, usar su capacidad de persuasión para hacerla consciente de - que se necesita formar un equipo de trabajo multidisciplinario. Si se logra tal convencimiento, ella a su vez obtendrá seguramente el apoyo de su jefe inmediato, el que en su carácter de autoridad podrá promover el equipo, invitando a los profesionistas a que trabajen en él.

Es entonces cuando la trabajadora social tiene la oportunidad de - despertar el interés general así como de presentar un programa ya - estructurado a la directora, con lo que se podrá preparar la primera reunión.

La importancia de la formación del equipo multidisciplinario en una estancia se la da el mismo objetivo para el que fue creada, o sea - que pretende brindar protección integral al niño, que es en sí un - elemento bio-psico-social.

Tal grupo debe integrarse principalmente por el personal técnico, - sin perjuicio de la colaboración de otros empleados si ello ayuda a dar una solución más coordinada y efectiva a los problemas que se - susciten. Siendo una de las funciones más importantes de la trabajadora social la de coordinar esfuerzos, de aquí su relación con el - trabajo de equipo.

En aquellas reuniones en las que se vaya a discutir un problema del tratamiento de un caso en el que la trabajadora social haya intervenido, el papel que ésta debe jugar tendrá por supuesto que ser preponderante, y lo mismo cuando en ese caso esté otro miembro, técnico o no.

Mas en reuniones de organización general del trabajo en las que algunas de las labores donde participen todos sea el tema central, -

cualquier miembro experimentado podrá incluso hasta dirigir la sesión.

Las personas que desde luego deben integrar el equipo son:

la directora

la psicóloga

las educadoras

el médico, o en su ausencia, la enfermera, y

la trabajadora social.

Si es posible, además:

la directora general de estancias

la directora de jardín de niños, y

la inspectora de la Secretaría de Educación Pública.

Si existe una mesa directiva formada por las madres, sería muy conveniente contar con la presencia de un representante suyo, ya que se trata del sector más involucrado, y su contribución podría ser fundamental.

Mas el número indispensable de personas asistentes se determina según el tipo de reunión que se vaya a efectuar. Por ejemplo: en cada caso que se discuta deberán ser imprescindibles los técnicos que tengan relación con el menor en cuestión, incluyendo a la niñera, y además a cualquier otro empleado que por algún motivo se considere necesario.

La directora ocupa una posición especial, ya que por su función, debe estar enterada de todo trabajo que se realice, y por lo tanto, debe asistir a todas las reuniones y dar su opinión; mas si en último caso esto no fuera posible, la reunión se deberá llevar a cabo.

La presencia de la educadora sí es indispensable, ya que ella es -

quien orienta a los niños, y debe saber cómo manejarlos.

El punto de vista del médico cuenta mucho evidentemente, por tratarse de un aspecto fundamentalmente valioso.

La trabajadora social debe estar siempre preparada para exponer el caso y dirigir la sesión si es necesario, motivando opiniones. Para ello, previamente debe tener su material perfectamente ordenado, además de invitar oportunamente a todas las personas involucradas, tratando de despertar su interés, tal como antes se asentó.

Las previsiones necesarias para llevar a cabo una reunión son la fijación de:

Lugar.- Según las condiciones de la estancia, puede ser la dirección, el consultorio, cubículo de trabajo social, etc.

Fecha.- Que sea dentro de los días laborables.

Hora.- Que empiece -y acabe, si es posible- dentro del horario de trabajo, prefiriendo el de las personas indispensables en la reunión.

Duración.- Aproximadamente una hora; de otro modo resultaría superficial, por defecto, o cansada, por exceso.

Todo esto puede ser coordinado por la trabajadora social de acuerdo con la directora.

El equipo puede proyectarse hacia el resto del personal de la estancia por medio de orientaciones individuales; frecuentemente se presenta el caso de tener que tratar a un niño en forma especial, procediendo entonces enseñar con el ejemplo; la actitud que tenga el personal integrado por niferas y auxiliares, estará determinada por la de los técnicos, especialmente las educadoras.

Mas la función específica en la formación del equipo corresponde a la trabajadora social, que debe ser un elemento activo, motivador y estimulador, buscando por todos los medios que los profesionales se



encuentren realmente interesados en hacer, unidos, un trabajo óptimo. Por lo tanto, independientemente del secretario, aquélla redactará crónicas de las reuniones, tratando de realizar una evaluación - propiamente dicha, la cual puede ser de mucha importancia, ya que así podrá dar a conocer lo que en realidad se está haciendo, dando oportunidad de corregir errores y medir los resultados obtenidos, - clarificándose así las soluciones en concordancia a las necesidades y problemas que se hayan presentado, así como los que se presenten.

Dicha crónica lleva los siguientes datos:

Estancia Infantil No. \_\_\_\_\_

Tema \_\_\_\_\_

Personas asistentes \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

Duración \_\_\_\_\_

Crónica No. \_\_\_\_\_

Objetivo \_\_\_\_\_

Personas ausentes: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

A continuación se hace mención de lo sobresaliente de una reunión.

Para realizar una evaluación hay que tener en cuenta puntos como - los siguientes: organización, responsabilidad social, desarrollo e interés, habilidad para manejar conflictos; liderazgo y participación; planeamiento y cooperación; y hasta dónde se encontraron soluciones.

Los beneficios que el equipo reportaría inmediatamente a la estancia serían:

- Establecimiento del principio de cooperación.
- Buenas relaciones humanas.
- Realización de un trabajo íntegro, mejor y con soluciones más factibles.
- Reconocimiento y valoración de cada profesional y una idea clara de la labor de cada uno.

Por otra parte algunas dificultades que han impedido su formación en las estancias de la Secretaría, son:

- Desconocimiento del papel que desempeña cada técnico, su posición y sus funciones.
- Falta de colaboración de algunos técnicos con el personal en general.
- Actividad limitada de la trabajadora social, generalmente por rutina, y en ocasiones por las propias autoridades.
- Problemas de relaciones humanas.
- Problemas varios, específicos de cada estancia.

#### 2.4 Organización y funciones del equipo multidisciplinario.

Aquí se precisan los objetivos que debe tener el equipo en las estancias infantiles; su estructura y las funciones de cada uno de sus miembros; finalmente, se mencionan algunas políticas y ejemplos de cómo se llevarían a cabo.

##### 2.4.1 Objetivos del equipo multidisciplinario en las estancias infantiles.

A través del equipo se pretende que impere fundamentalmente un solo objetivo grupal para todos los profesionales y técnicos involucrados, el cual no puede ser otro que el aseguramiento del beneficio infantil.

En efecto, es muy común que en estas instituciones, donde concurren diversas disciplinas, cada uno de sus titulares trate de "encajonar" al niño en su materia, según su particular punto de vista, sin tomar en cuenta los demás factores que lo afectan o puedan afectarlo. El ser humano no puede vivir en partes, y menos aún cuando se trata de un niño que no puede ser observado ni estudiado separadamente, -

pues es un conjunto en el que todo está interrelacionado. Sin embargo, se tiende a hacer tal clase de separaciones: la parte orgánica la ve el médico; la intelectual, la educadora; el aspecto social, - la trabajadora social; etc.

Un problema de tipo psico-motor, por ejemplo, lo debe atender el médico, la psicóloga, la educadora y quizá otro profesional, pero generalmente lo hacen cada uno por su lado, resultando una verdadera fusión de papeles y consecuentemente de tratamientos que frecuentemente no sólo no ayudan, sino hasta llegan a oponerse.

Cualquier tipo de problema debe estudiarse a fondo y en equipo, para encontrar qué es lo que lo origina y darle así el tratamiento global adecuado. La educadora, que convive más con los niños, debe rendir sus observaciones; la trabajadora social buscará una causa lógica que esté produciendo los problemas y a su vez los derivará a otro especialista para que dé su opinión; y así, entre todos, podrán dar al niño la atención que requiere.

Cuando la educadora sabe, incluso con la corroboración de los demás técnicos, qué es lo que le pasa al niño, lo promoverá en aquellas actividades que no pueda desarrollar, y le evitará otras. Por otra parte y en general, el tratamiento médico debe ir unido al social: el primero cura la parte orgánica y el segundo la parte emotiva o de relación.

Así, el objetivo principal es dar al niño una atención integral, y no tender a esa separación tan común que no lleva a soluciones factibles ni positivas sino al contrario, entorpecen nuestro trabajo.

Para ello, insistimos, se precisa coordinar los conocimientos y esfuerzos de todos, especialmente los del personal técnico. El equipo puede

de auxiliar, tanto en los fines de la estancia, como en el desenvolvimiento de este personal, pues cada miembro adquiere un compromiso más amplio con su institución, con sus compañeros de trabajo y con las personas que atiende, particularmente el niño.

Concretamente se puede decir, como suele hacerse en la técnica de grupo de Trabajo Social, que un equipo forma un grupo de proyección a la comunidad, en el cual el líder profesional participa y asesora al inicio del grupo, hasta que éste llega a manejarse sólo.

Una vez señalados los objetivos inmediatos, debe formularse un programa tentativo, y en la primera reunión que se lleve a cabo, presentarlo a los miembros y de acuerdo a sus sugerencias e intereses, modificarlo si es necesario.

#### 2.4.2 Funciones detalladas del equipo y de cada miembro que lo forma.

Un equipo formal en cualquier institución no debe funcionar solamente durante las reuniones que se hagan, sino permanentemente, ya que cada uno de los miembros que lo integran trabaja en un sentido diferente, y debe formar parte de un todo.

El hecho de pertenecer a un equipo de trabajo permite al profesional desenvolverse en su campo, pero en un sentido amplio, es decir, tomando en cuenta a todo el equipo, pero sin abordar otros aspectos que no sean de su competencia.

Como antes se ha indicado, en las reuniones debe existir siempre un expositor, que puede ser cualquiera de los miembros, pero preferentemente quien tenga la información más completa sobre el caso. Por ejemplo, si el problema es básicamente médico, es evidente que lo normal es que lo exponga el pediatra, pero si el problema fue planteado a la trabajadora social y ésta ha investigado y obtenido in-

formación complementaria, sería mejor que lo expusiera ésta última. Las funciones de los demás miembros serán de participación, con sus opiniones y puntos de vista. El expositor puede dirigir la reunión y al final deberá hacer una conclusión. A falta de ésta, se planteará una nueva reunión para seguir discutiendo el caso, o se pospondrá hasta esperar la evolución del problema. Lo conducente se determinará según lo tratado en la sesión.

### 2.4.3 Estructura del grupo.

Los componentes del grupo son:

Un dirigente

Un expositor

Un moderador

Un secretario

Participantes

Estos últimos, claro está, son los demás miembros del grupo, así como los anteriores, todos los cuales, excluyendo al dirigente que sólo intervendrá cuando sea necesario o si existe una excepción, en un principio será quien abra la sesión y mencione lo que la motivó, pudiendo dar una introducción al tema.

A su vez el expositor explicará ampliamente el problema o asunto que se va a tratar y hará aclaraciones durante las reuniones, en los momentos que se precisen.

El moderador es quien cuidará que la sesión se desarrolle correctamente; no permitirá que se aborden otros puntos, pero dará oportunidad a que todos hablen.

El secretario tiene varias funciones específicas, como hacer anotaciones, escribir las conclusiones, hacer un resumen de cada reunión, etc.

Este rol -o cualquier otro- podrá desempeñarlo en un principio el trabajador social, que es quien generalmente está más familiarizado con el manejo de grupos, y por lo tanto siéndole más factible redactar una crónica y especialmente hacer evaluaciones, las que como ya se ha mencionado, convendría que las hiciera siempre, independientemente de las que redacte el secretario.

A medida que se vayan efectuando más sesiones, estos puestos dentro del equipo pueden ser intercambiados entre los miembros, según lo que se trate en cada reunión.

#### 2.4.4 Políticas de trabajo del equipo.

Estas se desprenden de la consideración de los deberes de cada elemento del equipo, los que creemos conviene ratificar y precisar a continuación, como básicos que son al referirse a cualquier institución.

**El dirigente.-** Debe conocer las reglas del manejo de grupo para el mejor éxito de la reunión, como son: atender y apreciar las opiniones de los demás miembros del equipo; ayudar a los que tengan dificultad para expresarse; asumir la responsabilidad de iniciar las discusiones, y especialmente encaminar éstas al logro de los objetivos. Ello, sin forzar a que sus ideas prevalezcan, ni permitir que los miembros se salgan del tema. Frecuentemente el dirigente hace - las veces del moderador al mismo tiempo.

También designará lugar, fecha y asuntos que se tratarán en la siguiente reunión, si no están determinados; si ya lo están, sólo procederá a recordarlos, y si algún punto resultó difícil de resolver, sugerirá que se medite para la siguiente reunión.

Nunca rechazará totalmente peticiones ni sugerencias, sino que en estos casos los derivará cortésmente. Tratará de crear un ambiente

cordial y de confianza máxima, si advierte su necesidad, pero cuidando que no se llegue al desorden o a que la seriedad de los asuntos se pierda.

"La responsabilidad del director, o sea, el líder designado (dirigente, ejecutivo, entrenador, jefe de plana mayor, etc.) no es primordialmente proveer directivas, sino mantener la situación evocativa.

Aunque puede ser relativamente conspicuo, no necesita dominar. Su papel es crucial en conservar el objetivo a la vista, creando una atmósfera cordial y permisiva para la participación, el reconocimiento del consenso, la ayuda a las personas a encontrar sus papeles en el esfuerzo cooperativo, conservando la deliberación en el camino hacia la decisión". (6)

El dirigente debe despertar la más profunda participación que pueda. No se nace con esta habilidad, sino que se aprende por medio del entrenamiento.

Después de una larga discusión donde hayan surgido diferencias, el dirigente debe resumir el punto principal, si es necesario, antes de continuar con el siguiente, pudiendo pedir la cooperación de otra persona.

Si cada uno de los miembros ve los problemas claramente, desde diversos puntos de vista, y ha llegado a alguna convicción, puede considerarse que la sesión tuvo éxito, ya que su objetivo principal es lograr tal seguridad.

El dirigente no debe ser considerado tampoco como autoridad suprema, ya que es un miembro del grupo que tiene iguales obligaciones y responsabilidades que los demás, y también está interesado en los proble

(6) Grace L., Elliot. Decisiones en grupo. 1a. edición. México, Diana, 1972, 79p. Biblioteca para el director de grupos. No. 10 pág. 53

mas.

Para Grace L. Elliot la democracia significa: "... la participación de cada persona, en proporción a su habilidad, en el proceso de llegar a decisiones". (7)

Un buen contenido en la sesión, con definidas metas específicas, - conduce al individuo a una relación madura de trabajo respecto al grupo; asimismo lo obliga a respetar las relaciones humanas y a asumir su responsabilidad social.

En algunos casos es necesario que el dirigente tenga bastante información sobre el asunto, por lo cual, como se dijo, a veces esa misma persona puede hacer la exposición.

"La preparación del director.- El pensar, como se hace con frecuencia, que no es necesaria la preparación para dirigir una discusión, es comprender mal el proceso mismo. El líder debe saber el "qué", - lo mismo que el "cómo" de la discusión que va a conducir. No necesita ser un experto en el tema a considerar, pero debe estar familiarizado lo suficientemente con él y con el personal del grupo, para considerar los problemas que aparezcan, para comprender el significado de la contribución en la discusión, para hacer resúmenes discriminatorios y conservar la discusión en el camino de hacer decisiones.

Al prepararse para una discusión de grupo, el director debe estar preguntándose: ¿Cuál es la situación? ¿Cuáles son nuestros problemas? ¿Dónde están nuestros intereses? ¿Qué datos se requerirán? Muchos directores preparan una hoja-programa en la que están enlistados los temas, quizá en forma de preguntas, que discutirá el grupo. Después de la reunión el dirigente puede hacerse una evaluación a -

(7) Grace L. Elliot. Decisiones en grupo. 1a. Ed. México, Diana 1962 79p. Biblioteca para el director de grupos No. 10.



sí mismo, haciéndose las siguientes preguntas: ¿Hubo intercambio? ¿Progresamos en el debate al dar y tomar? ¿Obtuvimos alguna luz -- respecto a algunas viejas ideas? ¿Alenté a los miembros a hablar - de un modo vivo, y de uno a otro dejé yo mismo muy poco? Después - de suficiente exploración ¿Decidió el grupo? ¿Me he tornado un po- co menos intranquilo, un poco más relajado, más confiado en el pro- ceso? ¿Aceptaré otra asignación? ¡Por supuesto!" (8)

Al tratar ciertos asuntos, suelen resultar muy provechosas algunas láminas, gráficas o fotografías al respecto; así se encuentran infi- nidad de formas de ilustrar los temas y ello favorece a un mejor en- tendimiento, despertando la discusión.

El expositor.- Como se ha mencionado, éste debe tener la información más amplia sobre el tema, mayor que cualesquiera de los demás mie- mbros del equipo, la cual deberá presentar ordenada y detalladamente, habiéndole dado el enfoque preciso desde su especialidad y haber de- terminado el tipo de problema que se trata.

Al exponer esto, con la mayor claridad que le sea posible, deberá - no hablar demasiado, y menos hacer suposiciones, o dar opiniones que no sean de su especialidad.

El moderador.- Organiza la discusión siguiendo un orden: concede la palabra, evita que se desvíe la discusión - generalmente sin partici- par mayormente en ella - dando igual oportunidad de expresarse a todos, incluso mediante sus pertinentes intervenciones y finalmente hará la conclusión.

Debe cuidar que el tiempo no se alargue demasiado y rebase el hora- rio de trabajo de los participantes. De acuerdo con el dirigente, - puede cortar la reunión aunque no se haya terminado de tratar el --

asunto y proponer otra de continuación.

**El Secretario.**— Debe llevar un registro de cada sesión, incluyendo los puntos siguientes:

- a) Tipo de sesión: ordinaria o extraordinaria
- b) Fecha, hora y lugar de la sesión
- c) Registro de la sesión anterior
- d) Registro de los informes presentados
- e) Registro de las proposiciones. Nombres de los proponentes
- f) Resultado de las votaciones
- g) Hora en que termina la sesión
- h) Elaboración de la lista de los presentes en la sesión
- i) Enlistado de los puntos o conclusiones en que haya discrepancia o concordancia

Debe mantener una lista con las distintas comisiones y sus integrantes, y entregará al dirigente, una lista de los asuntos que se trataron en la anterior.

**El participante.**— Deberá compartir sus ideas, convencido de que su participación tiene mucho que ver con la solución, efectiva o no, del problema que se trate. Asimismo, tener disposición de aceptar las críticas de sus ideas. Procurará ser preciso cuando hable, reconociendo que la discusión no es un debate ilimitado, pero podrá criticar con respeto las opiniones de los demás, cooperando así activamente en las soluciones propuestas.

El participante aprende a trabajar con los demás en este sentido, y siempre que sea necesario intervendrá más y más en las discusiones, aprendiendo así el manejo de las relaciones humanas.

## 2.5 Trabajo Social de grupo y procedimiento sugerido para implantarlo.

El método de trabajo social de grupo sitúa al trabajador social - en la posición de estimular e integrar actividades. Su relación - es fundamentalmente técnica hacia el grupo, pudiendo considerar - tres variedades de éste:

De desenvolvimiento social

De tratamiento o solución de problemas

De proyección a la comunidad

Los objetivos son diferentes en cada tipo y para plantearlos de - bemos tomar en cuenta los intereses de los miembros del grupo, - los intereses de la institución donde se formará éste y los del - director o trabajador social, pero se puede decir que los objeti- vos generales del método de grupo son:

- 1) Proveer a los individuos de asociaciones y experiencias que los concienticen de su situación y puedan decidir por sí mismos cómo - solucionar sus problemas.
- 2) Desarrollo máximo de su capacidad personal, así como el aumento de su destreza para participar efectivamente en el grupo y comuni- dades de las que forma parte.
- 3) Mejorar las relaciones humanas y ayudar a las personas en el rec- to uso de su libertad.

En este método es indispensable desarrollarse dentro de normas de- mocráticas para hacer crecer la capacidad de decisión, ya que la - democracia se caracteriza por la libre expresión de las personas - y requiere de las que sean capaces de actuar en la consecución de- fines sociales.

En la caso de las estancias, se puede decir que el equipo sería - en un principio un grupo de proyección a la comunidad, en el cual se motivaría a las personas para que hagan algo por ésta.

Para la formación de un grupo de este tipo, como de cualquier - otro, es indispensable señalar el objetivo, y en base a éste formular el programa.

El programa es fundamental en un grupo siempre que aquél refleje - fielmente el motivo por el que las personas se asocian y lo integran. Así, el programa no es más que un instrumento, un medio para conseguir el objetivo fijado, pero debe contener el conjunto - de actividades y procedimientos tendientes a ser realizados por - un grupo que ha sido elegido para satisfacer necesidades e intereses comunes, bajo la dirección de un líder profesional. Es importante que el trabajador social sea un técnico en procedimientos, - auxiliando al grupo a encontrar sus objetivos comunes e identificar sus intereses, porque si esto no se logra, no se conseguirá - la participación de la totalidad del grupo.

Al formular un programa deben considerarse los mencionados objetivos del grupo, de la institución y del trabajador social. Este - no debe propiciar un programa impuesto; se debe tratar de cubrir - las necesidades comunes, ser factible y mantener cierta periodicidad en las reuniones, con una hora y día determinados para asistir al lugar designado para las mismas.

En cada tipo de grupo el trabajador social toma una posición diferente; en nuestro caso será la de conductor y de participante - a la vez. Será quien maneje las sesiones en un principio en caso - necesario, orientándolas a conseguir el objetivo. El trabajador - social debe mostrarse como una persona capacitada, dinámica, y con

una actitud de simpatía, interesada en llevar a su fin un trabajo integral que alcance los mejores resultados, constituyéndose así una fuente de intereses entre los miembros.

Antes de cada reunión el trabajador social debe elaborar por su cuenta la orden del día o agenda de trabajo. Para iniciar el grupo debe hacerse una invitación, explicando el motivo de la reunión, destacando el lugar, fecha, hora y duración aproximada. Posteriormente, ya una vez indicado el programa, aunque sea sólo tácitamente se hará un recordatorio, con uno o dos días de anticipación. ( Anexo No. 6 ).

Al iniciarse la reunión debe recibirse cordialmente a los participantes, principiando por leerles la agenda de trabajo, repitiendo el objetivo de la reunión, respecto al cual se pedirá su participación, motivando sus opiniones. Se les hace saber lo importante que es la comunicación y lo que vale su opinión, reconociendo su condición de técnicos interesados en los problemas. También es importante la actitud correcta del trabajador social y el lenguaje que utilice, ya que ello influye desde su presentación. Como se dijo, es recomendable que las sesiones no sean muy largas, pero dejando unos minutos al final para comentarios, ya que así se suavizan las tensiones y se favorecen las relaciones sociales. Si nadie hace la declaratoria de que se da por terminada la sesión, el trabajador social debe hacerla, recordando la fecha de la próxima y el tema que se tratará, mencionando nuevamente el objetivo buscado. Además elaborará posteriormente la documentación, como ya aquí se ha tratado, indicando lo más destacado. Natalio Kisnerman dice: " La documentación es un medio para la enseñanza, la supervisión, la investigación y la administración ". Así, el trabajador social constituirá un seguro contra omisiones, y en caso de no registrarse éstas, de reforzamiento de los hechos fundamentales.

Respecto a la crónica de la reunión, realizable en forma ya indicada, se da un ejemplo en el anexo No. 7.

Como ahí se puede ver, la crónica comprende también cierta interpretación, consistente en el análisis de la reunión, ambiente y clima de su desarrollo; es decir, análisis del grupo como un todo: — formación de subgrupos, silencios, caracteres psicológicos del grupo, controles, y las causas y efectos de todo ello.

Asimismo, análisis de los miembros: aceptación o rechazo, grado de participación, roles que desempeñan, cómo reaccionan ante la crítica, actividades que realizan, motivaciones, etc. Las crónicas deben realizarse inmediatamente después de la reunión para que no se pierdan los detalles.

Es importante también fijar la duración del grupo como tal. Si por ejemplo, es de todo el año escolar, debe hacerse una evaluación especial a la mitad del año para corregir errores que se pudieran haber cometido, y dar a conocer a la institución la labor realizada. — Así, el trabajador social en particular conocerá el proceso de la labor realizada, para lo cual se necesita tener la mayor parte del material consignado por escrito, pudiendo entonces evaluar someramente los estancamientos, evolución, respuesta al programa utilizado, en qué medida se encontraron soluciones, etc.

Para esta evaluación especial se tomará en cuenta el tiempo que ha funcionado el grupo y se considerará la asistencia, organización, — normas, amplitud de horizontes, responsabilidad social, desarrollo de intereses, liderazgo y participación, planeamiento y cooperación, — pensamiento de grupo, lealtad, moralidad, aceptación de las diferencias individuales, emancipación del líder profesional, etc.

Existen 4 principios que suelen tenerse en cuenta en cualquier grupo que se maneje, y son: el respeto, la autodeterminación, la aceptación y la individualización.

En conclusión, la importante función del trabajador social en este tipo de grupos es estimular la iniciativa, para que los miembros sean fuerzas activas y creativas. La formación de estos organismos reportarán entonces un trabajo integrado y con soluciones más factibles, esto es, un mejoramiento de las relaciones humanas, independientemente del reconocimiento y la valoración de la actividad de dicho trabajador social, quien sí tendrá una idea clara sobre todo lo que debe hacerse como cooperación con los demás profesionales y técnicos.

## 2.6 Ejemplos de cómo se manejaría el equipo multidisciplinario en las Estancias Infantiles de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Aquí se presentarán dos ejemplos. El primero, de cómo se trataría un caso y el segundo, en qué consistiría un programa preventivo.

Primero.- Se trata de un caso real, de un menor de sexo masculino, de 5 años de edad, que tenía problemas de lenguaje.

La educadora, que convive más con los niños que cualquier otro profesionista, se dió cuenta del problema y se lo comunicó a la directora y a la trabajadora social.

Esta última observó al menor, comprobando que efectivamente tenía fallas de lenguaje, ya que los niños a la edad de 5 años casi deben dominarlo, y por el contrario el que llamó la atención no pronunciaba bien todas las letras, y muchas veces cambiaba unas por otras. La trabajadora social se dirigió al médico para que revisara al ni-

No y viera si su problema era de origen orgánico o no. Aquél opinó que el niño tenía perfectamente bien desarrollados sus órganos del habla, por lo que el problema debía tener una causa no física.

Entonces la trabajadora social procedió a hacer una investigación social profunda: en primera instancia, habló con la madre, quien ya había notado el defecto, pero no le dió mayor importancia porque su esposo no lo consideraba problema. Posteriormente, aquélla hizo una visita al hogar y platicó con ambos cónyuges; la madre permaneció en silencio y el padre dijo que su hijo no estaba afectado, así que lo consideraba normal. Se les propuso llevarlo a una clínica especializada para que se le hicieran estudios varios, a fin de poderle dar la atención más adecuada al caso, mas el padre no aceptó.

En estas circunstancias, dicha trabajadora solicitó a la psicóloga que observara al chico, aplicándole los estudios que requiriera para esclarecer el problema y ver si necesitaba tratamiento especializado. Siendo el caso afirmativo, aquélla provocó una entrevista con los progenitores, en la que la psicóloga trató de convencer, especialmente al padre, de la necesidad de que permitiera atender a su hijo.

Complementariamente, a través de varias entrevistas, la trabajadora social captó la situación familiar del niño, dándose cuenta de que éste era el preferido del padre y de la abuela paterna, entre dos hijos, siendo el mayor el enfermo. En la estancia se comportaba tímidamente, y siempre había sido así según la historia escolar que se elaboró después de entrevistar a las personas que habían tomado contacto con él. La organización familiar la dominaba el padre, al grado que la madre no hacía nada si aquél no se lo ordenaba.



Así fue como el caso se dejó pendiente indefinidamente, más si hubiera habido posibilidad de que funcionara un equipo multidisciplinario, se debía haber informado del caso a la directora de la estancia, incluso a la general, quienes dada su investidura podrían haber convocado a una junta extraordinaria en la que estuvieran presentes los empleados más involucrados: el médico, la educadora, la psicóloga, y la trabajadora social, así como cualquier otro que hubiera tenido bastante contacto con el problema. De la discusión entre ellos seguramente hubiera surgido la necesidad de aplicar de terminado tratamiento en determinada institución. Consciente de la trascendencia de este problema, el equipo podría haber tomado bajo su responsabilidad que se diera el tratamiento adecuado dentro de las horas en que el niño permanecía en la estancia, y merced a los adelantos previstos en la solución del problema, seguramente se hubiera convencido al padre de la conveniencia de que cooperara en la etapa final de perfeccionamiento del tratamiento respectivo.

Lo anterior indica a grandes rasgos cómo se hubiera comportado un equipo, aunque fuera improvisado, en el caso de un problema individual. Es de notarse que sin la formación de aquél, no se llegó a una solución, pero sí a duplicidad de actividades y desperdicio de esfuerzos y tiempo.

Es conveniente, pues, sistematizar reuniones como la descrita, en forma periódica o extraordinaria si el caso lo amerita- instaurando en las repetidas estancias un utilísimo medio de trabajo.

Segundo ejemplo.- El equipo no actuará en este caso como solucionador de emergencia; sino previsor de problemas.

Hay que aclarar que por el único hecho de formar un equipo, ya se

cuenta con un medio de prevención, dado que no sólo sirve para dar soluciones de casos, sino que constituye un tratamiento integrado hasta que las familias con problemas queden totalmente sensibilizadas, para que ellas puedan enfrentarse a ellos con probabilidades de éxito.

El equipo multidisciplinario puede trabajar por medio de campañas según las necesidades de la estancia, usando todos los medios que estén a su alcance y desde luego la capacidad y experiencia de todos los técnicos.

En una campaña de higiene, por ejemplo, puede pedirse colaboración a la enfermera para que realice periódicos murales sobre este tema. A las educadoras, para que hablen de ello con los niños y hagan un hincapié en el aseo de sus manos, cara, ropa, en fin, de toda su persona. El médico puede preparar una serie de pláticas sobre los beneficios de la limpieza y lo perjudicial que resulta lo contrario, etc. Fácilmente pueden auxiliarse de películas, fotografías y láminas, de este tema hay mucho material.

Otra campaña puede ser sobre un tema que aborde un problema específico que se presente frecuentemente en la estancia, como son los problemas de conducta, que tienen muy variadas causas. Siguiendo técnicas como las anteriores, pero adaptadas a los distintos casos, se pueden lograr buenos resultados.

La trabajadora social debe estar preparada para atender a un grupo de madres que simultáneamente presenten un problema determinado, y dar tratamiento intensivo a casos particulares que así lo requieran.

Las educadoras pueden preparar y efectuar sociodrama (técnica de grupo que consiste en desarrollar una acción con un mensaje) para los niños y sus madres, lo que además de ser constructivo divierte.

La directora deberá intervenir motivando a las madres tanto en conferencias, como con simples comentarios.

De este modo, además de hacer una labor curativa con las personas que presentan los problemas, se hace preventiva para las demás por constituir una enseñanza que a todas ellas interesa.

Cada estancia debe buscar sus oportunidades para llevar a cabo estas labores según necesidades y circunstancias de trabajo, tanto — del personal de la misma como de las madres, marcando siempre la du ración de cada campaña.

## C A P I T U L O 3o.

### FUNCIONES DE LA TRABAJADORA SOCIAL EN UN EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DENTRO DE LAS ESTANCIAS INFANTILES DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

- 3.1 Campo de la trabajadora social
- 3.2 Funciones propuestas a la trabajadora social
- 3.3 Limitaciones que puede encontrar la trabajadora social en el desempeño de estas funciones

## CAPITULO 3o.

### FUNCIONES DE LA TRABAJADORA SOCIAL EN UN EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DENTRO DE LAS ESTANCIAS INFANTILES DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

En este capítulo se describen las funciones actuales de la trabajadora social en las Estancias Infantiles de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como las funciones de actuación propuestas fuera y dentro del equipo y las limitaciones que podrían presentarse para la realización de éste.

#### 3.1 Campo de la trabajadora social.

El programa de actividades que para Trabajo Social existe en la -- Secretaría de Hacienda y Crédito Público, es el siguiente:

#### I.- Funciones de Trabajo Social en los servicios de estancia infantil.

En los servicios de estancia debe estar presente como elemento necesario en la plantilla de personal, la trabajadora social, la cual -- haciendo válido y útil su programa de trabajo específico, previamente trazado y aceptado por su consistencia profesional, sea el elemento eficaz de enlace entre el servicio y las personas a quienes -- se les brinda como una prestación social.

Se consideran como funciones generales de Trabajo Social las si---- guientes:

#### 1.- Informar.--

La trabajadora social será elemento de enlace con la directora y -- autoridades para promover las actividades que se precisen para in-- formar debidamente a las madres y a las Jefaturas de las Oficinas -- que lo soliciten, acerca de los objetivos, organización y funciona-

miento del servicio de la estancia.

## 2.- Orientar.-

Conocido el medio en que se actúa después de haber realizado la investigación del mismo, la trabajadora social estará en posibilidad de prestar ayuda técnica a la directora aportando orientaciones útiles para la organización y funcionamiento del servicio.

## 3.- Promover.-

La trabajadora social empleará los elementos más idóneos para motivar y despertar intereses entre autoridades, personal y madres, con el fin de dar dinamicidad a la labor integral del servicio que la estancia debe realizar.

## 4.- Organizar.-

Junto con la directora, participará en las actividades de organización técnica de los servicios, aportando sus conocimientos, experiencias y buen juicio basado en su formación profesional, sin perder de vista su lugar administrativo dentro del equipo de trabajo de la estancia.

## 5.- Colaborar.-

Participará en todas aquellas actividades que lleve a cabo la estancia, dado que su trabajo debe ser parte de un programa general de actividades en el que cada elemento del equipo tiene funciones específicas y de grupo.

## 6.- Coordinar.-

En todo momento la trabajadora social debe ser un elemento de enlace entre las madres y el servicio, procurando aplicar su habilidad personal para lograr positivas y constructivas relaciones humanas; para ello, colaborará con los grupos:

- a) Administrativo
- b) Escolar
- c) Médico
- d) Intendencia

Estableciendo mediante un Trabajo Social organizado, la coordinación que precisen las labores que cada uno de los grupos citados realizan, para alcanzar la meta de brindar a las madres-trabajadoras la atención educativa, alimenticia, médica y de cuidados en general, a sus pequeños hijos, durante las horas que ellas se hallan laborando.

(Comentario: Todo esto quiere decir que la trabajadora social debe ser un elemento activo dentro de la estancia y su trabajo está relacionado con todos los miembros del personal; por lo tanto debe conocer perfectamente la organización y el funcionamiento de la institución, lo que propiciará la efectividad de su labor.)

## II.- Actividades:

- 1.- Elaborará y actualizará los expedientes familiares de los niños que asisten a la estancia (secciones: cuna, maternal y pre-escolar). Anexará el material de información y control que a su área de trabajo competen (estudios, historias, observaciones, citatorios, entrevistas, encuestas, visitas domiciliarias y a centros de trabajo) a los expedientes concentrados en el archivo de la estancia.
- 2.- Establecerá contacto con las madres a las horas de entrada y salida de los niños, para tratar aquellos casos en que sea necesaria la colaboración de la madre para cumplir debidamente con el reglamento interno de la estancia.
- 3.- Hará investigación en las distintas dependencias de la Secretaria

ría de Hacienda y Crédito Público, cuando la directora lo solicite, para conocer de los casos de licencias, permisos o renunciaciones de empleadas que no lo comuniquen a la estancia, para suspender el servicio a los niños. Para esto deben solicitar la ayuda del Departamento de Personal.

4.- Comprobará la real necesidad de las madres que solicitan el servicio vespertino de la estancia de trabajar tiempo extra en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, e informará a la directora, quien a su vez, comunicará a las autoridades, para proceder según sea necesario.

5.- Asimismo, de común acuerdo con la directora tratará de manera estricta los casos de las madres que disfrutando de la extensión del tiempo vespertino, no recojan a sus pequeños a las 21 horas, y tengan que ser enviados al servicio de Hogar Temporal.

6.- En las ausencias de la directora, la trabajadora social deberá hacerse cargo de las funciones de relación social que a aquélla competen.

7.- Procurará, utilizando sus conocimientos y habilidad persuasiva, suscitar entre todos los elementos del personal una buena y agradable inter-relación humana, que beneficiará principalmente a los niños.

8.- Cooperará con la directora para ubicar debidamente al personal, buscando su mejor adaptación y rendimiento.

9.- Colaborará con la directora y se coordinará con las educadoras y el médico, en la realización del programa escolar, recreativo y de vigilancia médica.

10.- En el programa escolar( Jardín de Niños ), la trabajadora so-



cial cooperará con la directora técnica y educadoras, estableciendo un correcto enlace entre la estancia y las escuelas primarias, a través de los casos de niños pre-escolares que cada año lectivo pasan a iniciar la enseñanza elemental, específicamente en la Escuela Primaria "Luis Cabrera", con la que cuenta la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

11.- En el aspecto recreativo la trabajadora social colaborará con el personal de la estancia en la promoción de: juegos organizados - con niños y niñas, paseos, visitas a lugares de interés para los niños, exhibición de películas, teatro guiñol, y participando en la organización de festejos y festivales.

12.- Colaborará en el servicio médico en el control de atención de casos que requieran traslado a:

- a) Sanatorio
- b) Escuelas especiales
- c) Domicilios particulares

13.- Detectará y dará atención a los casos con los siguientes problemas:

- a) Enfermedad
- b) Deficiente adaptación y participación del pequeño
- c) Conducta inadecuada
- d) Inasistencias frecuentes
- e) Desaseo del niño
- f) Alteraciones en la dinámica del núcleo familiar
- g) Economía deficiente en el hogar

14.- Supervisará para lograr una adecuada y eficaz realización en los servicios de:

- a) Alimentación
- b) Recreación
- c) Labores educativas (inclusive el Jardín de Niños)
- d) Vigilancia médica

15.- La trabajadora social cooperará con las autoridades para promover y organizar programas de adiestramiento y capacitación del personal de la estancia, y orientaciones educativas, médicas y psicológicas a las madres.

16.- Buscará los medios necesarios y adecuados para que la estancia proyecte su influencia educativa en la comunidad, a través de una planeada y factible acción social.

17.- Ayudará al personal de la estancia participando activamente en la información y comunicación con las madres, mediante volantes, periódico mural, circulares, entrevistas y visitas domiciliarias, para lograr la colaboración de las empleadas-madres en la obra de servicio social que la estancia realiza.

18.- Llevará un control de las actividades que realice.

19.- Informará mensualmente y por escrito a su jefe inmediato de las actividades que desarrolle, entregando una copia del informe a la directora y otra a la directora general de las estancias.

20.- Llevará a cabo, en las reuniones técnicas de grupo con la jefatura, la evaluación del trabajo realizado, para estimar los resultados obtenidos y las necesidades de ajuste o ampliación en su Programa de Actividades.

### III.- Lugar de trabajo:

La trabajadora social contará con una oficina, o de no tenerse ésta, un escritorio y material de trabajo, en el local en que funcione la

administración.

La trabajadora social desempeñará sus actividades dentro y fuera de la estancia (hogares, oficinas y dependencias diversas; sanatorios, escuelas especiales, etc.)

#### IV.- Horario de labores:

Aunque las estancias laboran generalmente desde las 7 hasta las 21 horas la trabajadora social comisionada actuará cubriendo un horario de 7 horas diarias de lunes a viernes, preferentemente de las 8 a las 15 horas, para tener la posibilidad de conectarse con las madres de los niños a la hora en que éstas recogen a la mayoría de los pequeños. (Entre las 14.30 y las 15 horas)

De común acuerdo con la directora y directora general, la trabajadora social tendrá libertad para ocupar, dentro de su horario, tiempo para hacer entrevistas, visitas e investigaciones fuera de la estancia.

#### V.- Dependencia:

Administrativamente, la trabajadora social se integrará a la organización interna de la estancia en que actúe, y técnicamente su dependencia será de la Dirección de Servicios Sociales con la intervención y responsabilidad de la Jefatura de Trabajo Social.

#### VI.- Designación:

Las designaciones y comisiones se harán de acuerdo con las necesidades especiales de cada estancia, atendiendo principalmente al número de niños y personal que en ellas conviva.(X)

(X) Este Programa fue proporcionado por la Jefatura del Departamento de Trabajo Social de la S.H.C.P.

### 3.2 Funciones propuestas a la trabajadora social.

De la simple lectura de las numerosas funciones de Trabajo Social mencionadas anteriormente se desprende que se ofrece un ambiente - muy propicio para la creación de un equipo multidisciplinario propiamente dicho, dependiendo del profesionalismo y habilidad de la trabajadora social para llevarlo a cabo.

En efecto, en primer lugar -punto I- se reconoce la necesidad de su presencia como tal en la prestación de los servicios de la estancia, principalmente como elemento de enlace entre éstos y las madres beneficiarias. Este concepto de enlace es singularmente idóneo para - que a partir de él, la trabajadora social estreche relaciones no sólo con éstas, sino principal e intencionadamente, con los distintos técnicos y profesionistas que proporcionan los servicios.

Merced a este trato se gesta el campo deseado, en donde abundarán -- las oportunidades para demostrar lo benéfico que sería la conjugación de tal y cual voluntades en casos dados, lo que allanará el camino hacia el grupo formal que la trabajadora social pretende.

Además de realizar dicha función de enlace entre servicios y los beneficiarios, en el número 1 se le marca la misma función, pero ya - entre la directora de la estancia y las autoridades, en este caso - las administrativas técnicas de la Dirección de Servicios Sociales y la Jefatura de Trabajo Social, para promover actividades informativas dirigidas a las madres y a las "Jefaturas de las oficinas que los soliciten, respecto a objetivos, organización y funcionamiento". Esta ampliación permitirá a una apta trabajadora social explayarse desde luego con la directora, que por su autoridad primordial y general resultará un factor inapreciable en el juego del planteamiento.

to del objetivo central. A mayor abundamiento, las solicitudes de información de las jefaturas de oficinas administrativas, brindarán seguros caminos para sugerir la conveniencia e importancia del establecimiento del multicitado grupo.

Los citados párrafos: "Orientar", "Promover", "Organizar", "Colaborar", y "Coordinar", no hacen sino corroborar en el sentido indicado, ya que incluso se menciona "el equipo de trabajo" y se fijan elementos básicos que coordinar, como son: "Administrativo, Escolar, Médico e Intendencia".

De todo ello a la realización del equipo multidisciplinario, no hay mas que un paso, pero lleno de responsabilidad y requeridor de toda la habilidad profesional de la trabajadora social.

De la lectura del resto del Programa se infiere también que ésta -- queda colocada en el centro mismo de las variadas actividades de la estancia, interviniendo en la gran mayoría en menor o mayor grado, y que debido a ello es la colaboradora inmediata de la directora.

Asimismo (en el número 10) se apunta que se le confiará intervención en el importante tránsito de la etapa pre-escolar a la enseñanza elemental, así como en emergencias, problemas básicos y aspectos fundamentales, como son la alimentación, recreación, educación y vigilancia médica. Y según el 15, "cooperará con las autoridades para promover y organizar programas de adiestramiento y capacitación del personal".

Todo ello presta al papel de la trabajadora social una mayor proyección hacia la comunidad. Para concluir, se apunta: "Llevará a cabo, en las reuniones técnicas de grupo con la Jefatura, la evaluación del trabajo realizado"... para estimar resultados, ajustes o ampliaciones.

Al considerar el cúmulo de responsabilidades que se le confieren a la trabajadora social en el Programa respectivo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se explica el porqué de la creación de la Licenciatura en Trabajo Social, ya que en otras instituciones, públicas o privadas, seguramente deben estar a nivel similar que en dicha Secretaría, y las entidades educativas han tenido que llenar, con preparación adecuada, un hueco que hasta ahora había sido solventado a base quizá de meritorias experiencias personales, pero también de empirismo general.

Corresponde entonces a los nuevos licenciados imponerse a través de la satisfacción de tales demandas de la comunidad, y una de sus primeras y fundamentales acciones tendrá sin duda que ser el establecimiento, proliferación y mantenimiento de equipos multidisciplinarios de trabajo, que con las variantes que las propias instituciones señalen, sean medios efectivos de realización de altos objetivos.

En cuanto a su establecimiento en las estancias infantiles, ya se ha descrito en el curso de este trabajo el camino más factible, o sea estableciendo puntos de apoyo, principalmente en la directora u otras autoridades administrativas y técnicas que haya oportunidad, para interesar a los demás elementos, aprovechando la primera coyuntura para que sobre la marcha, se vaya integrando el ansiado equipo. De no mediar circunstancias especialmente negativas, una acción vigilante y certera de parte de la trabajadora social consolidaría al grupo, mientras que debido a su manifiesta y repetida utilidad, se institucionalice definitivamente.

Por supuesto, ya en otros trabajos se ha tocado el tema de la nece-

sidad de trabajar en equipo en las estancias infantiles, tal como lo describe el párrafo siguiente: "El servicio de guardería infantil, lo trataré ampliamente; de cómo era su funcionamiento tan rudimentario, en el que sólo se encargaba de 'guardar niños', hasta llegar a la época actual en donde junto con la evolución de las ciencias sociales y todas aquéllas que se interesan en los aspectos del niño, se conjuntan en un trabajo interdisciplinario en que intervienen la Antropología Social, la Psicología, la Pediatría, la Dietología, la Salud Pública, y el Trabajo Social, para atender los aspectos físicos, mental y social; así como la preparación del personal que los tendrá a su cargo para el cuidado, y funcionamiento de la unidad en general. El trabajador social en la guardería infantil necesita, para lograr su objetivo, del concurso de diferentes disciplinas científicas, debiendo existir un trabajo interdisciplinario que exija una comunicación adecuada para poder cumplir su objetivo.

La prioridad e importancia de una a otra no existe, pues desde el punto de vista de metodología, no tiene razón de existir, porque aislada no da ninguna solución de trabajo, en cambio sí son importantes a la protección integral del niño".(9)

En esta tesis se trata también de la indispensable labor de la trabajadora social, ya que la historia social que realiza presenta un panorama del ambiente intra y extra-familiar que rodea al niño; así, ayuda a ampliar el cometido social de la "guardería" y da a los diferentes profesionistas pauta a seguir en cada caso, según sus características específicas. La investigación que efectúa la trabaja-

(9) Martínez M., Marina Intervención del Trabajador Social en la Guardería Infantil del ISSSTE, Tesis Asistencial, UNAM, México, D.F., 1969, pp.2,10 y 12.

dora social es básica para que el equipo oriente su conducta y decida un tratamiento integral.

La autora continúa tratando de la actividad del trabajador social, expresando: "Procurar que el medio social en que se desarrolla el niño sea adecuado tanto en el hogar como en la guardería, por lo tanto las funciones que desarrolla en equipo y cuando están orientadas científicamente tienen una cualidad superior, ya que busca datos, hechos o circunstancias, somete a prueba hipótesis, verifica o comprueba la acción, y ausculta los resultados de la misma. De ahí la importancia del trabajador social en el equipo de profesionistas, ya que aquél trae al equipo el hondo, genuino y sincero respeto del ser humano que rodea al niño. El trabajador social colabora con el equipo técnico en trabajos de investigación y de estudio". (10)

Lo mencionado en el punto 16 constituye la médula de este trabajo, ya que refiriéndose ahí la Secretaría de Hacienda a las actividades de la trabajadora social expresa: "Buscará los medios necesarios y adecuados para que la estancia proyecte su influencia educativa en la comunidad, a través de una planeada y factible acción social".

En efecto, esta afirmación da base suficiente para que la trabajadora social promueva dentro del equipo multidisciplinario una labor educativa hacia la comunidad, a la que puede darse contenido.. "a través de una planeada y factible acción social".

Es aquí donde los más sanos principios educativos, orientados por la psicología, pueden acrisolar la teoría y práctica indicadas para promover en el niño no sólo el respeto para sus semejantes actuales y futuros, así como a las instituciones que éstos seguramente mantendrán, sino alentar en los infantes un espíritu exigentemente crítico, a fin de que sean capaces de provocar en futuros casos dados,



los cambios necesarios en los hombres y sus instituciones, de modo que se les permita un lícito y libre desenvolvimiento.

Comprendemos que este esfuerzo significa la revisión y esencial --- coordinación de todos nuestros conocimientos, pero entendemos tam--- bién que gran parte de tal proceso es camino trillado y que lo real--- mente difícil es dar siempre el mejor ejemplo a los niños.

Es por ello que la didáctica que estimamos como una nueva esperanza para nuestros agitados países latinoamericanos, requiere no sólo de inteligencia e ilustración, sino de auténticos valores morales, cuya honrosa aplicación social proponemos competa especialmente a los trabajadores sociales, sin perjuicio de la labor que les sea dable rendir a otros destacados componentes de la población, como profe--- sionistas, técnicos, políticos, etc.

Cuando un estudiante decide hacer la carrera de Trabajo Social, di--- fícilmente se puede suponer que lo haga pensando en su beneficio --- personal, ya que la servicialidad se impone en este caso.

Consideramos como una labor idónea para el Trabajo Social la de pug--- nar por que profesionistas y técnicos reunidos en equipos de estan--- cias infantiles tengan como máxima preocupación encontrar las for--- mas más eficaces de motivar un espíritu de solidaridad y crítica hu--- manas entre los infantes. Conscientes de nuestra realidad subdesa--- rrollada, sentimos que por la reiteración cotidiana del trabajador social y sus esfuerzos combinados, se tendrá que desembocar en supe--- riores formas y rutinas aplicables a la generalidad de los casos.

Hemos apuntado ya en este trabajo que a la psicóloga corresponde --- gran parte de la necesaria labor propuesta, la que contrastada por las de las educadoras, la trabajadora social y el médico, converge-

rá, merced a una acción que rompa la rutina del quehacer didáctico actual, en una proyección vital.

A continuación se enumeran las actividades específicas que desarrollaría la trabajadora social en función del equipo multidisciplinario, y que se han descrito a lo largo de la presente tesis. Ellas son las siguientes:

- 1) Promoción del equipo mediante su intervención profesional, planificando y organizando para que se lleve a cabo en la mejor forma.
- 2) Interesar a los profesionales que laboren en la estancia, en esta labor conjunta, haciéndoles sentir la conveniencia de manejar la problemática relativa y sus posibles soluciones si es que todos cooperan.
- 3) Debe buscar que se noten prontamente algunos resultados, para incrementar la colaboración de los miembros progresivamente.
- 4) Desarrollar todas las actividades de un dirigente en las reuniones, ya que ha tenido la preparación suficiente para el manejo de diversos tipos de grupos; al mismo tiempo capacitar y movilizar a otros miembros para que todos puedan desenvolverse satisfactoriamente en cualquier puesto dentro del equipo.
- 5) Debe realizar las actividades propias de la trabajadora social que forma parte de un grupo, como son: preparación de las reuniones, formulación de programas, redacción de crónicas, etc.
- 6) Fuera de las reuniones debe seguir desarrollando su trabajo normalmente, mejorando siempre su disposición de ayudá, mas sin dejar se absorber por el equipo.

En algunas instituciones ya se trabaja coordinadamente mediante equipos multidisciplinarios, con funciones perfectamente delimitadas

entre los miembros. Como sabemos, existe una gran diversificación - entre ellos, ya que son medios que se deben adecuar al fin de que se trate. Por ejemplo, en una tesis para obtener el título de Trabajador Social se trata el funcionamiento de un equipo para rehabilitación de parapléjicos, en la que se insiste en la comunicación entre los que lo forman y los pasos que en él se siguen para la atención de los enfermos de este tipo, en una forma estructurada entre varios profesionistas, que quizá difiera de un equipo normal. Forman parte de ese equipo: un médico residente, un médico ortopedista, especialistas (como neurólogo y urólogo), psicólogo, terapeuta ocupacional, consejero, orientador vocacional, enfermera y trabajador social.

"La labor de la trabajadora social no se limita a hacer un somero estudio de las condiciones socio-económicas de cada uno de los pacientes, el cual se realiza en la primera entrevista, sino que extiende sus servicios como integrante que es del equipo rehabilitatorio". (11)

### 3.3 Limitaciones que puede encontrar la Trabajadora Social en el desempeño de estas funciones.

Desde el punto de vista de esta profesionista, tales limitaciones se pueden catalogar como interiores y exteriores.

Las interiores serían las propias, por falta de estudios, experiencia y personalidad. La primera carencia puede ser llenada por el esfuerzo personal de cada trabajadora social; la segunda, o sea la experiencia, es necesario que se adquiera en el medio de trabajo, y no aventurarse a pasos mayores sino después de conocer aquél a la

(11) Ma. Antonieta Enríquez T. Participación de la Trabajadora Social en el equipo de rehabilitación de los parapléjicos, Tesis médico-social. México, Vasco de Quiroga, 1967. Pág. 24

perfección; y esto con todo sigilo, pero una vez puesta de manifiesto su pretensión, no retroceder en lo absoluto. En cuanto a su personalidad, ya bien probada en el estudio, deberá acrisolarse en la realidad consuetudinaria y fortalecerse a expensas del noble fin -- que se propone.

Otro obstáculo interno será el no contar con los títulos definitivos a que aspire, ya que de otra forma difícilmente tendría la autoridad suficiente.

Los factores limitantes externos son bien conocidos por quienes hayan laborado en instituciones burocráticas, donde frecuentemente impera una rutina que constituye un fuerte obstáculo a cualquier cambio, sobre todo si implica mayor responsabilidad.

Una variante consiste en atribuir fines netamente personales a todo aquél que pretenda implantar tal o cual cambio, restándole así el prestigio necesario.

Ante este tipo de limitaciones que llamamos externas, la trabajadora social no debe amilanarse, ya que se presentan en cualquier tipo de profesión, y siempre el elemento positivamente valioso termina por imponerse a esas y otras variadas circunstancias negativas, como pueden ser asuntos sindicales viciosos o parcialidad en los superiores, ya sea por conveniencia, recomendaciones u otro origen.

El Trabajo Social, siendo una especialidad relativamente nueva, y más la licenciatura, tiene que cuidar todos los aspectos para que su noble misión no se frustre. Por desgracia en este campo sucede lo que en otros, como en la economía por ejemplo, en la que en un principio cualquier audaz se improvisaba sin los debidos estudios, actitud que poco a poco se ha aminorado, debido al reconocimiento

más general de los auténticos profesionistas en esta materia.

Una gran mayoría de los profesionistas en Trabajo Social son mujeres, las que no dejan de tropezar con la retrógrada idea de que la mujer no está llamada a brillar en asuntos fuera de su hogar. Pero afortunadamente son muchas las que sintiendo el afán de ayudar a sus semejantes, han escogido esta carrera, la que no cabe duda posible, se impondrá a base de altos servicios, predominantemente femeninos.

(Anexo No.8 Un Enfoque de Trabajo Social Reconceptuado, en Estancias Infantiles.)

## CONCLUSIONES

- 1.- Las estancias infantiles bien realizadas son estrictamente necesarias a las madres, las familias y la sociedad en general, en cuanto aquéllas se inician en actividades laborales, pues son el medio para que puedan desarrollarse satisfactoriamente en su área de trabajo, sabiendo que sus hijos están bien atendidos.
- 2.- La estancia infantil proporciona entonces protección, cuidado y formación a los niños, con las instalaciones y personal necesario para el cumplimiento óptimo de tales objetivos.
- 3.- La labor educativa de la estancia infantil se hace extensiva para las familias de los niños que a la misma concurren, al contar con personal especializado para ello.
- 4.- Todo empleado de la estancia infantil tiene sus actividades y funciones bien definidas, las que se relacionan con las de los demás, por trabajar todos para un mismo fin.
- 5.- Para llegar a mayores logros es necesario que el personal de la estancia coordine sus actividades, evitándose así duplicidad de funciones y que se abarquen campos de disciplinas ajenas.
- 6.- Un trabajo en equipo implica mayor esfuerzo de cada uno de los miembros, mas si el ambiente de trabajo es hostil, no podrá funcionar adecuadamente. Por lo tanto, las interrelaciones positivas dentro del organismo donde se labore son una base para que pueda llevarse a cabo el trabajo en equipo.
- 7.- Para prestar una atención INTEGRAL en las estancias infantiles es indispensable la formación de un equipo multidisciplinario.
- 8.- El participar en un equipo multidisciplinario enriquece humanamente al individuo, en su personalidad y en su desarrollo profesional.

9.- El tratar problemas en grupo, donde todos los integrantes pueden aportar algo, da soluciones más rápidas y efectivas.

10.- Para realizar un buen trabajo es imprescindible contar con un programa que se tome como guía para efectuar las actividades propias del puesto que se desempeña.

El programa debe ser flexible y dependerá del personal si al aplicarlo desempeña o no una labor valiosa, ya que aquél señala funciones y no actividades.

11.- La trabajadora social puede ocuparse de la organización del equipo multidisciplinario en las estancias infantiles, lo que será un aporte de su preparación profesional, ya que ésta es de tipo evolucionista en el campo de la realidad y desarrolla la captación y resolución de los problemas por medio de su intrínseca labor.

12.- No obstante que existen limitantes para implantar cualquier cambio positivo, Trabajo Social debe luchar hasta conseguirlo, fundado en que siempre se imponen los elementos de valía.

13.- La trabajadora social actual debe mantener una actitud crítica ante la sociedad y los cambios que surjan en ella, y desempeñarse consecuentemente en cualquier campo donde labore.

Así, la trabajadora social no debe ser un elemento estancado e rutinario, sino que se mantendrá al día para que le sea dable brindar la respuesta necesaria y adecuada en cada momento de nuestro país.

## SUGERENCIAS

- 1.- Es recomendable que en todo centro de trabajo donde hayan madres prestando sus servicios, se cuente con una estancia infantil para sus hijos, la que también beneficiará al centro mismo así como a la sociedad.
- 2.- Que el personal que labora en las Estancias Infantiles de la - Secretaría de Hacienda y Crédito Público sea correctamente seleccionado, tanto en su preparación para el puesto que vaya a desempeñar, como en su condición humana, ya que estará dedicado a proteger, - orientar, entender, comprender y amar a los niños. Esto se refiere a todos los niveles jerárquicos de actuación; y para el personal técnico, un requerimiento más, que sepa trabajar en equipo o cuando menos tenga disposición para ello.
- 3.- Es necesario que cada técnico de la estancia esté perfectamente ubicado y realice sus funciones en forma idónea.
- 4.- Sería positivo que las personas que trabajen dentro de una estancia tuvieran como requisito de continuidad recibir un curso de - relaciones humanas aplicable a sus áreas de trabajo. Y complementariamente, capacitarlas para que logren desarrollarse en un equipo - multidisciplinario.
- 5.- Requerir que cuando menos una vez al año se analicen los programas de trabajo y se enriquezcan con las observaciones de las mismas personas que están aplicándolos dentro de las estancias.
- 6.- Exigir la implantación de un equipo multidisciplinario que funcione formalmente, de acuerdo con las directoras de las estancias, la Jefatura de Trabajo Social y demás autoridades correspondientes.
- 7.- Asimismo, debe ser una obligación buscar la superación en todo momento de cada profesionista dentro de su área y esto, promovido -



por los diferentes departamentos.

Que la dependencia a que corresponda, sea capaz de procurar con -  
eficacia la superación técnica del personal relativo.

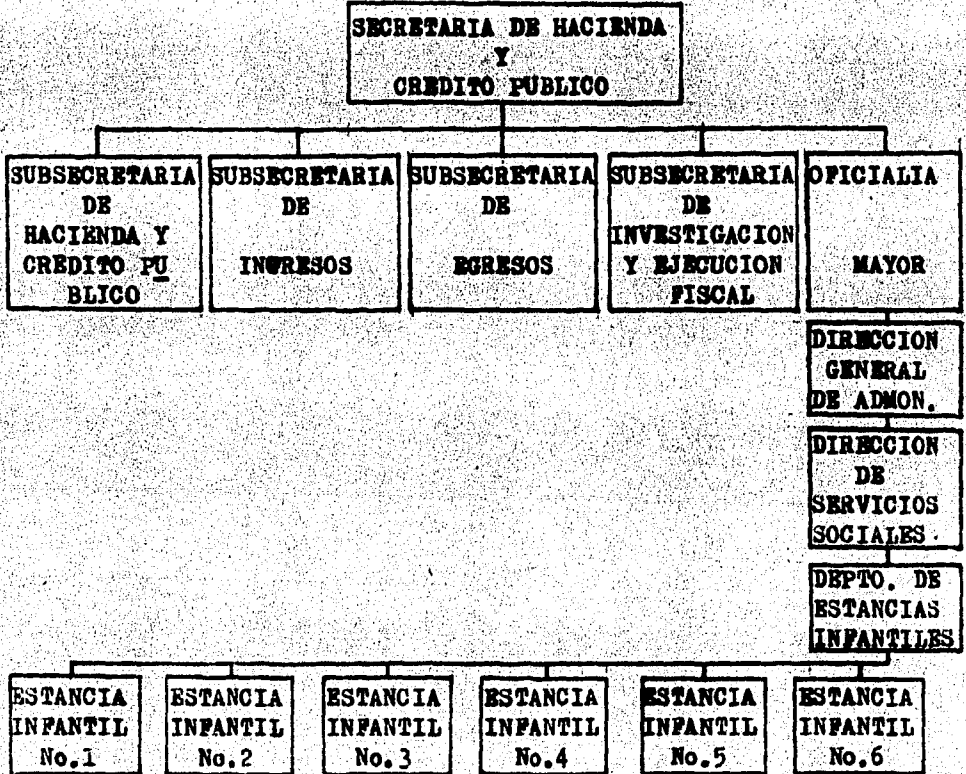
8.- Establecimiento de estímulos de todas clases para el personal  
que sobresalga por realizar una óptima labor.

9.- Promover entre el personal en general, y en especial entre los  
profesionistas y técnicos, el reconocimiento de las propias circun-  
stancias de país dependiente en el que vivimos, a fin de que sean --  
factores de los cambios social, económico y político, liberadores -  
de tal condición.

10.- Que se sepa infundir eficazmente entre los niños sentimientos  
de respeto, solidaridad y enjuiciamiento de nuestra sociedad, en --  
formas cada vez más perfeccionadas y cautas, para evitar vanos en--  
frentamientos con los padres, superiores jerárquicos y la comunidad  
en general.

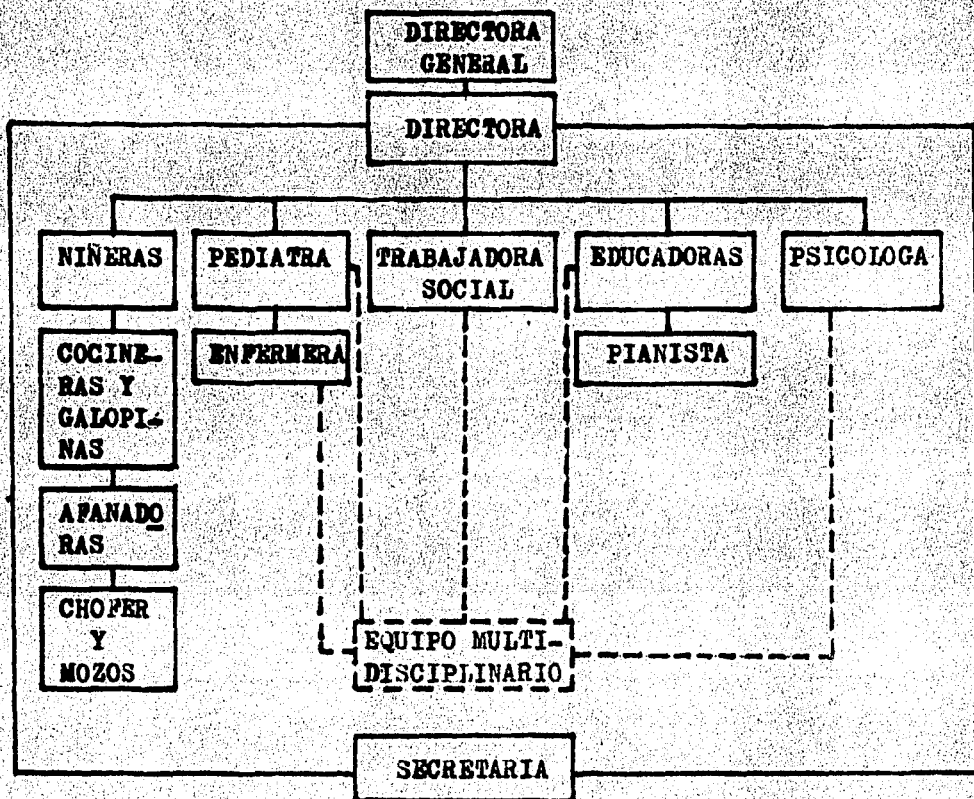
## ANEXO No. 1

## ORGANIGRAMA DE LAS ESTANCIAS INFANTILES DENTRO DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.



## ANEXO No. 2

## ORGANIGRAMA DE UNA ESTANCIA INFANTIL.



Para presentar este organigrama se revisaron varios al respecto en los libros que se anotan en la bibliografía seleccionándose un modelo, el cual se modificó adecuándolo a las estancias que existen en la Sría. de Hda. y C.P.

## ANEXO No. 3

## CUADRO COMPARATIVO DE LAS SEIS ESTANCIAS INFANTILES DE LA S.H.C.P.

ESTANCIA INFANTIL	UBICACION	No. DE MADRES QUE RECIBEN EL SERVICIO	CENTROS DE TRABAJO	POBLACION DE NIÑOS			
				L	M	P	T
1	Ramón Pri da 41 Z.P. 9	350	PALACIO NACIONAL	148	136	343	627
2	Calz. Lega ria 662 Z.P. 10	43	CASA DE MONEDA	12	18	18	48
3	Lago Este fania 29 Z.P. 17	59	SANATORIO DE HACIEN DA	23	16	12	51
4	Nardo 168 Z.P. 4	18	ACADEMIA DE CAPACI TACION	8	7	9	24
5	Calz. Tlal pan 2775 Z.P. 21	67	DIREC. GRAL. DEL REGIS TRO FED. DE AUTOMOVILES	31	23	43	97
6	Lucas Ala mán 160 Z.P. 8	425	CONTADURIA DE LA FEDERACION	160	159	296	615
TOTAL		962		382	359	721	1462

Interpretación del cuadro comparativo: Se ve en el cuadro que las estancias 1 y 6 son las más grandes, por lo tanto cuentan con instalaciones y personal más amplios en relación a las otras. Respecto a los centros de trabajo, están anotados solamente aquéllos de donde procede la mayoría de las madres, pero es obvio pensar que cada estancia abarca varias oficinas. En relación a la población de niños, las letras L, M, P y T quieren decir: lactantes, maternales, pre-escolares y total, respectivamente; se ve que el mayor número de niños que se atienden están en la etapa pre-escolar.

Material tomado del Departamento de Trabajo Social de la S.H.C.P.

## ANEXO No. 4

## MAPAS DEL DISTRITO FEDERAL


En el mapa no. 1 se indica por delegaciones dónde se encuentran - las estancias infantiles - representadas por cunas - y los centros de trabajo - representados con escritorios - donde laboran las madres que concurren a aquéllas.

Algunos escritorios tienen un número dentro, el cual indica que en la delegación de que se trata, existe ese número de centros. El número que tienen las cunas indica el de las estancias.

En el mapa no. 2 relativo a las madres, se indican los lugares donde se ubican los domicilios de las que asisten a las estancias infantiles de la Srta. de Hda. y C.P.

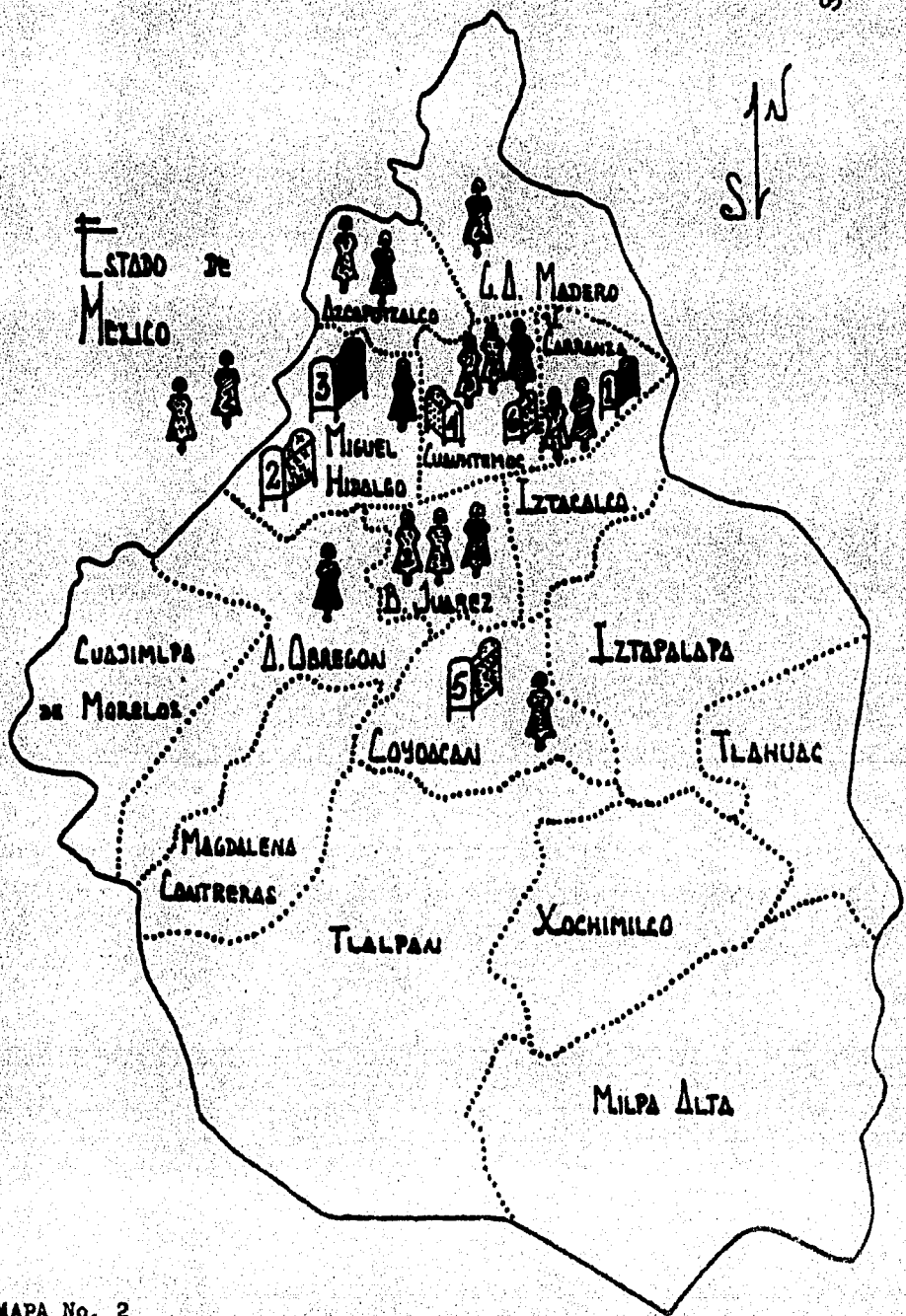
El número dentro de algunas muñecas significa el número de madres de esa delegación que concurren a las estancias. Cada muñeca corresponde a 33 madres, y todas a 825, respectivamente.

Para la realización gráfica de estos mapas, se tomó una muestra -- del 3% de madres de cada una de las estancias y se incluyeron la -- mayoría de los centros de trabajo.

Estancia Infantil No. 1 /////  
 Estancia Infantil No. 2 XXXX  
 Estancia Infantil No. 3   
 Estancia Infantil No. 4 :::::  
 Estancia Infantil No. 5 =====  
 Estancia Infantil No. 6 ;;;;

Orientaciones recibidas del Lic. Luis Eduardo López Castro, profesor del Centro Latinoamericano de Estudios Universitarios.

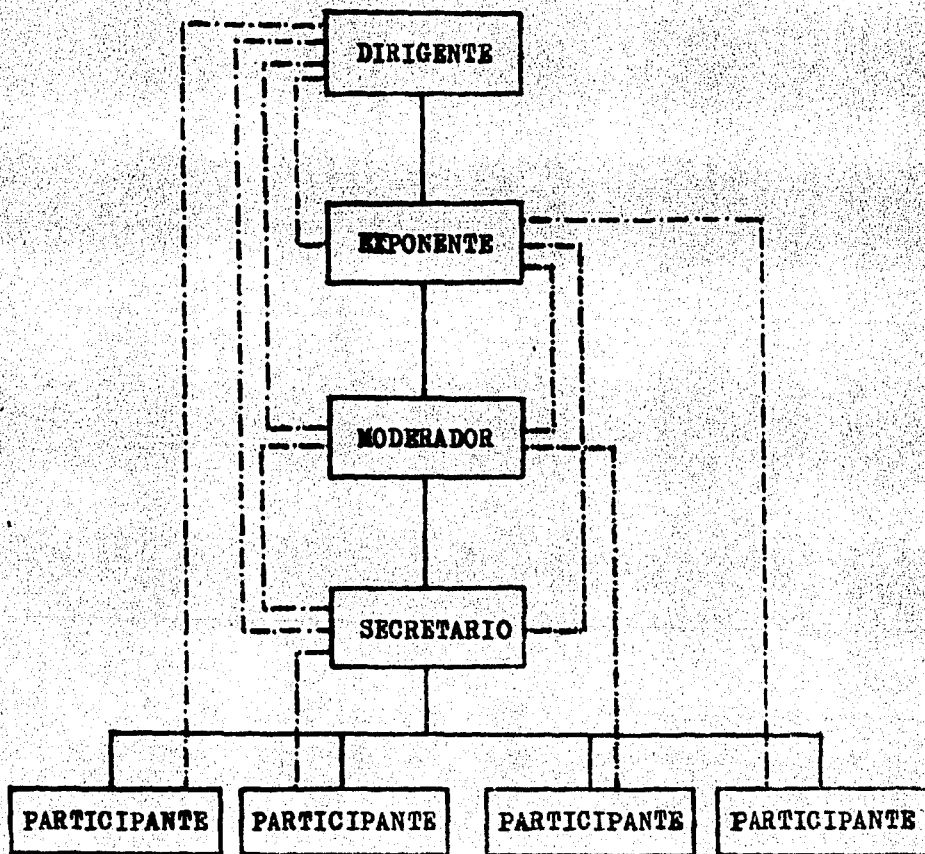




MAPA No. 2

## ANEXO No. 5

## ORGANIGRAMA DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO EN FUNCION FORMAL



Ideado por la autora de este trabajo.

Las líneas cortadas representan el factible intercambio total, ya que es en ambos sentidos, de los integrantes del equipo.



## ANEXO No. 6.

## ORDEN DEL DIA

1o. Se leen las conclusiones de la reunión anterior, o si no se había llegado a ninguna, se reanuda la discusión.

2o. Se mencionan los puntos que se van a tratar en la presente reunión.

3o. Si no ha sido nombrado de antemano, en este momento es oportuno nombrar al dirigente, lo mismo que al moderador y al secretario.

4o. Se inicia el primer punto a tratar.

Ejemplo sucinto del desarrollo de la reunión:

El dirigente (la educadora de maternal): "En la reunión anterior — planteamos la necesidad de crear en las madres una conciencia responsable ante sus hijos. La trabajadora social nos mencionó varios casos que han presentado un problema marcado de abandono, como son los niños X, Y y Z. Ello se ha manifestado en descuido en sus personas, llanto constante y agresividad ante todos los adultos; son niños que no juegan, que se notan nerviosos".

La directora expuso lo que conocía sobre los casos, por comentarios y actitudes de las madres.

Quedamos de acuerdo en que íbamos a iniciar una campaña en la que — todos participaríamos. Por lo pronto, meditamos sobre lo que podríamos desarrollar cada uno.

A continuación se trataron los siguientes puntos a fin de definir — en lo que va a consistir la campaña.

a) Cada uno de los miembros dió su aportación, explicando el procedimiento a seguir para desarrollar la actividad que propone, materiales que piensa usar, etc.

- b) Discusión de cada aportación.
- c) Dónde y cómo conseguir los materiales.
- d) Cooperación interna y externa.
- e) Determinación de funciones.
- f) Elaboración de calendario indicando la duración de la campaña.
- g) Sugerencias y comentarios.

Se inicia la discusión del primer punto considerando cada propuesta a través de c) a g), tratando de llegar a conclusiones más o menos definitivas, y cerca de la hora límite prefijada, la dirigente avisa que la sesión debe concluir; se ultima lo posible y se cierra la sesión recordando el día y la hora de la próxima, haciendo las recomendaciones pertinentes.

Ideado por la autora de este trabajo.

ANEXO No. 7

## CRONICA

Estancia Infantil No. \_\_\_\_\_

Crónica No. \_\_\_\_\_

Tema: Campaña contra el abandono infantil.

Objetivo: Organización de las actividades relativas.

Personas asistentes:

Médico

Educatora de maternal

Educadoras de pre-escolar

Directora

Trabajadora Social

Personas ausentes:

Psicóloga. Motivo: La reunión se efectuó un día en que ella no asiste a la estancia.

Fecha: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

Duración: (Una hora treinta minutos, aprox.)

Trabajadora Social \_\_\_\_\_

Descripción cronológica de la reunión:

Todos los asistentes llegaron puntualmente, a excepción de una de las educadoras de pre-escolar.

La secretaria o sea la trabajadora social que fungió como tal la reunión pasada, leyó lo acordado y lo que se iba a tratar en esta junta, procurando hacerlo claramente y muy despacio. Para dirigente ya se había elegido a la educadora de maternal, quien fungió también como moderador de la presente reunión.

La dirigente inició ésta invitando a todos a dar su aportación.

El médico, sin interrupciones y dirigiéndose principalmente a la directora, propuso dar una plática a las madres sobre la necesidad de cariño del ser humano para vivir.

Por su parte, las educadoras habían pensado en un periódico mural.

La trabajadora social explicó ampliamente sobre el ambiente familiar de cada uno de los casos que se habían nombrado la vez anterior, ya que había hecho visitas a los hogares respectivos y expuso a grandes rasgos el tratamiento a seguir para cada uno de aquéllos. Asimismo, propuso formar un grupo de madres para tocar este tema de modo preventivo.

La directora manifestó que daría otra plática sobre los perjuicios que causa el abandono en la personalidad del niño.

La educadora del maternal propuso hacer una encuesta a las madres con preguntas como por ejemplo: ¿Qué necesita un niño para ser feliz?

La dirigente preguntó si había otra opinión al respecto y como la asamblea permaneció en silencio, indicó que se prosiguiera exponiendo cada uno sobre el contenido de su sugerencia.

Se siguió el mismo orden que al principio de la reunión. El doctor leyó algunos puntos que trataría en la plática, agregando que iba a ampliarla, refinarla, etc. Las educadoras de pre-escolar mencionaron ejemplos de las frases que pensaban poner en el periódico; se discutió la conveniencia de formar el grupo de madres que propuso la trabajadora social, ya que a este nivel se haría la campaña, pero en esto hubo gran divergencia, por lo que se acordó que se decidiera en la próxima reunión. La trabajadora social mostró unos carteles que utilizaría para los tratamientos, específicos, explicando la forma de usarlos y leyendo su plan de trabajo. Se hicieron varias preguntas al respecto y se dieron abundantes opiniones. La directora leyó también lo que trataría en su plática y la educadora

de maternal propuso que entre todos prepararan la encuesta. Todo esto fue aceptado.

En este mismo punto se suscitó que unos a otros se ofrecían ideas, dibujos, carteles, películas, etc.; la dirigente tuvo que intervenir para que se procediera en orden, pues todos querían hablar. Respecto al punto de dónde conseguir los materiales, sugirió la directora que cada quien se pusiera de acuerdo posteriormente con los demás, pues se estaba alargando la reunión, lo cual fue aceptado con gusto por todos.

En la cuestión de determinación de funciones hubo intervenciones espontáneas de cada uno y finalmente la secretaria leyó las responsabilidades de cada miembro. Quedó concluido esto con aportaciones de la educadora de maternal y se elaboró un calendario tentativo que se perfeccionaría.

Se hicieron algunos comentarios, sobre todo de las educadoras, y la dirigente motivó para que la preparación de cada uno fuera esmerada en su participación en la campaña. Se dejó sentir bastante entusiasmo.

Se recordó la fecha de la próxima junta, indicando que para entonces debía estar ya todo preparado para iniciar la campaña.

Análisis y evaluación:

Hubo suficiente interés en todos los miembros, quienes expresaron sus ideas con libertad.

Todos trataron de dar ideas y de cooperar, lo cual resultó positivo. Parece ser que hay entusiasmo para llevar a cabo la campaña y si -- ello perdura durante su realización, puede lograrse el éxito. La interacción del grupo puede calificarse como buena, lo que es un positi

tivo avance.

La dirigente hizo una motivación muy atingente sobre la responsabilidad que cada uno adquiriría y la importancia de la preparación, haciendo hincapié en que se tenía que trabajar duro.

En vista de todo ello, puede considerarse que se cumplió con el objetivo de la organización, ya que se llegó a varias decisiones concretas.

Ideado por la autora de este trabajo.

## ANEXO No. 8

## Un enfoque del Trabajo Social Reconceptualizado

En el área específica de Estancias Infantiles y la intervención en éstas del Trabajo Social, que es el tema que nos ocupa, no podemos pasar desapercibido el cambio que en México se ha venido produciendo en la profesión a partir de los 10 años de la década de los 70's, para puntualizar hacia dónde tendrá que ir encaminada la acción de los trabajadores sociales.

En primer lugar tenemos que considerar un marco de referencia, ubiándonos en nuestro subdesarrollado país.

Hay dos concepciones de subdesarrollo:

- 1) La que lo considera como etapa anterior al desarrollo, o sea, - que el pasaje de subdesarrollo a desarrollo es un proceso continuo.
- 2) El precio del desarrollo de unos pocos. El pasaje del subdesarrollo al desarrollo implica la ruptura de las relaciones de dependencia y una real y auténtica revolución.

Es evidente que las funciones del servicio social en una y otra -- concepción son notoriamente diferentes.

"El mismo tipo de programa exige una concepción, objetivo y ejecución diferentes. Por ejemplo, en ambas concepciones se habla de la necesidad de educación, pero una cosa es educar con métodos tradicionales para integrar al hombre al sistema, y otra muy diferente educar mediante técnicas de concientización, para ayudar al hombre a desalienarse y desmasificarse".

Es por esto que si el trabajador social se encuentra dentro de una estancia infantil su acción debe dirigirse principalmente a adecuar el ambiente para proporcionar una educación a los niños que trate

de formar un espíritu consciente y positivamente crítico, y que se fundamente en la solidaridad humana.

Por lo que se entiende que la responsabilidad de conducción y el poder de decisión en el área que compete a Trabajo Social, debe estar a cargo exclusivamente de profesionales capacitados.

Es muy frecuente encontrar el caso de profesionistas de este campo que poco conscientes de su rol asumen funciones de "burócratas paralizadores", desvirtuando nuestra labor específica.

La tarea propia de las estancias infantiles no tiene proyecciones inmediatas, ya que el objetivo es la formación del niño, esto es, de largo alcance; asimismo, la actuación del trabajador social tiene objetivos mediatos y metas muy altas.

No debe dejarse llevar por el sistema ideológico ni por las instituciones en las que se desarrolle, sino que actuará de acuerdo a su profesión en la realidad que él mismo descubra.

Hay dos objetivos que busca el trabajador social, pudiéndolos alcanzar en cualquier ambiente en donde se desenvuelva:

- a) Crear el sentido de solidaridad humana, que es lo único que puede llevar al mundo a un sistema auténtico de convivencia humana.
- b) Producir un cambio positivo en toda la sociedad.

Estos dos puntos son básicos para despertar la conciencia en un niño, desde los primeros años de su formación. El primero es algo que hay que infundirle siempre y el segundo no sería sino una consecuencia, si es que efectivamente se le da una formación nueva, diferente, crítica, una formación que contribuya a la creación de una sociedad mejor, más justa y libre y más verdaderamente humana.

Aunque la profesión de Trabajo Social está sufriendo cambios y por



lo tanto el trabajador social está enfocando su acción a producir cambios correlativos, siempre quedará algo que no es posible modificar, esto es, la actitud de respeto y promoción de los derechos y deberes de toda persona humana.

Esta reconceptualización que está experimentando nuestra profesión sugiere un cúmulo de posibles acciones aplicables en nuestra labor profesional, las que se manifiestan en posibilidades de intensificar nuestra contribución en la formación de esos niños que se nos confían al dejarlos en una estancia infantil una gran parte del día.

"Esta nueva concepción significa entender que no puede haber servicio social sin una profundización sistemática y científica de la formación del asistente social, que eleve en sumo grado su nivel profesional; significa redefinir objetivos y contenidos, y en consecuencia, reformular una teoría y metodología de acción; significa el nuevo rol reflexiva y comprometidamente; significa una posición ideológica de abierto enfrentamiento a las estructuras que oprimen al hombre; significa poner en marcha un nuevo sistema de aprendizaje en que los alumnos sean sujetos en este proceso".

Un objetivo básico de Trabajo Social es propender al bienestar social del ser humano promoviendo su incorporación en las acciones organizadas y conscientemente, por lo que no pueden aislarse sus problemas del contexto del grupo o comunidad del cual emerge.

Por lo tanto el trabajador social debe ser un elemento dinámico con principios filosóficos y científicos que le permitan asumir el compromiso de promover integralmente al hombre para que se convierta en sujeto activo de su propio destino en lo político, en lo eco

nómico, social y cultural, encaminándose así hacia su completa liberación.

Y, ¿cómo el trabajador social promoverá al hombre? Desde luego que por medio de la educación liberadora. De aquí se desprende el compromiso que tiene el trabajador social que se desempeñe en una estancia infantil.

Esta es una educación para la integración plena y responsable del hombre a una comunidad solidaria, encausando así su existencia hacia una creciente personalización de lo colectivo.

"El servicio social propicia el desarrollo de actitudes favorables al cambio social; como Sadl Aliski, creemos que el conflicto, lejos de ser perjudicial, favorece la realización del hombre. El servicio social no debe de servir de colchón a las tensiones sociales. Debe perseguir que el hombre asuma sus conflictos, los vivencie en su expresión completa y se decida a participar en la toma de decisiones que hacen a su destino personal y comunitario. Más que un agente de cambio, el profesional de servicio social debe ser un dinamizador del cambio".

El Trabajo Social debe contribuir para que el pueblo haga suya la realidad nacional y él produzca el cambio, es decir, que "encare con su imaginación creadora la tarea de construir una sociedad más justa".

El sentido de conciencia solidaria que el Trabajo Social trata de promover es porque sin ésta no existe libertad personal. La realización del hombre va íntimamente unida con la realización de la comunidad, no puede darse una sin la otra.

Este proceso promocional debe ser entendido a través de los valores

de la persona humana, que son la autodeterminación, la justicia y la solidaridad.

"Formar hombres libres implica necesariamente formar seres maduros, responsables, capaces de asumirse plenamente como hombres nuevos vivificados en el amor y en la comprensión. No se trata de desarrollar simplemente ciertas posibilidades (económico-sociales) para que los hombres tengan más; se trata de cambiar radicalmente esas estructuras que impiden que los hombres sean más".

Así el sentido crítico que buscamos infundir en los niños es con el objeto de lograr que tengan conciencia de cambio, voluntad de transformación, y capacidad de creación.

El Trabajo Social es "una disciplina de intervención que toma al hombre en su integridad, a partir de sus situaciones concretas, para posibilitar con él, y nunca para él o sobre él, su promoción o crecimiento en humanidad."

Citas tomadas del libro: Reconceptualización del Servicio Social  
Ezequiel Ander Egg  
Herman C. Kruse  
Humanitas, Buenos Aires, 1970, 1580 p.

## BIBLIOGRAFIA

Ander Egg, Ezequiel

El Servicio Social para una nueva época  
Buranérica, Madrid, 1972, 330 p.

Ander Egg, Ezequiel

El Trabajo Social como acción liberadora  
Ecro, Buenos Aires, 1974, 260 p.

Ander Egg, Ezequiel

Kruse, Herman C.  
Reconceptualización del Servicio Social  
Humanistas, Buenos Aires, 1970, 1580 p.

Bergevin, Paul

Grupos de Discusión

Segunda edición, México, 1964, 60 p. Ilus.

Centro Regional de Ayuda Técnica

Manual para líderes y participantes en discusiones en grupo

Bien, W. R.

Grupos Sociales Investigaciones sobre los pequeños grupos  
Paris, Presses Universitaires de France, 1965, 137 p.

Elliot, Grace L.

Decisiones en grupos

Diana, México, 1972, 79 p.

Biblioteca para el director de grupos No. 10

Friedlander, Walter A.

Dinámica del Trabajo Social

Primera edición, Pax-México, México, D.F., 1969, 607 p.

Haimen, Franklin S.

Grupos Sociales La Dirección de Grupos

Libreros Mexicanos Unidos, México, 1965

Kaye, Barrington

Grupos de trabajo. Método

El Ateneo, México, 1972, 17p.

Trabajo de grupo en las escuelas secundarias

Kianerman, Natalio

Grupos Sociales. Trabajo Servicio Social del Pueblo

Segunda edición, Humanitas. Buenos Aires, 1972, 206p.

Knoules, Macom y Hulda

Dinámica de grupos. Introducción a la dinámica de grupos

Letras, México, 1962, 72 p.

Martínez, M., Ma. Alicia

Márquez C., Ma. Eugenia

H. de De la Vega, Ma. Elena

L. de Mendizábal, Marta

¿Qué es una guardería infantil?

Primera edición, Trillas, México, 1972, 99p.

Serie: Guarderías infantiles No. 2

Roberts, Dorothy M.

Como trabajar con grupos de adolescentes

Diana, México, 1972, 79p.

Biblioteca para el director de grupos No. 5

De Alba Alatorre, Ana María

El Trabajo Social en el equipo de Clínica de Conducta  
para el tratamiento de menores infractores

Tesis, México, 1969

Enriquez T., Ma. Antonieta

Participación de la Trabajadora Social en el equipo  
de rehabilitación de los parapléjicos

Tesis de tipo médico, Vasco de Quiroga, México, 1967

**Carduño F., Refugio**

**El Trabajo Social en las Guarderías Infantiles del Instituto Mexicano del Seguro Social**

**Tesis de tipo asistencial, UNAM, México, 1969**

**Martínez M., Marina**

**Intervención del Trabajo Social en la Guardería Infantil del ISSSTE**

**Tesis de tipo asistencial, UNAM, México, 1969**

**Publicaciones monográficas del Departamento de Relaciones Industriales del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey**

**Los grupos informales de trabajo**

**Segunda edición, México, 1964**

**Arrayales, Aurora**

**Guarderías Infantiles IMSS (Folleto)**

**Notas tomadas en diversas asignaturas de la Licenciatura en Trabajo Social, como son:**

**Trabajo Social de grupo, impartida por la T.M.S. Consuelo González**

**Trabajo Social de Comunidad II, impartida por la Lic. T.S. Marcela Miranda.**