

19  
2ej



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS  
COLEGIO DE PEDAGOGIA

"ANALISIS CRITICO DE LOS CURSOS DE CAPACITACION IMPARTIDOS AL PERSONAL DOCENTE DE APRENDIZAJE DE CENTROS PSICOPEDAGOGICOS DE LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION ESPECIAL. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS".

ENE. 26 1990

T E S I S

SECRETARIA DE

Que para obtener el título de

ASUNTOS ESCOLARES

LICENCIADO EN PEDAGOGIA

p r e s e n t a

María de los Angeles García Martínez

ASESOR: DR. AGUSTIN G. LEMUS TALAVERA

México, D. F.



1990

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS  
COLEGIO DE PEDAGOGIA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

**TESIS CON FALLA DE ORIGEN**

*V. B.*  
*Agustin G. Lemus Talavera*  
*Dr. Agustín G. Lemus Talavera*  
*26-1-1990*  
*Boquet 40*  
*Termina 38*  
*Título 42*



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 está 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.

Con sincero agradecimiento...

A mis padres ENRIQUE Y JOVITA :

Quienes con su entusiasmo, decisión y coraje en la lucha diaria de cada día, van dejando un invaluable testimonio de vida... gracias por la comprensión, apoyo y confianza que me han brindado y que ahora me permite realizar uno de mis mas grandes anhelos : titularme.

A mis hermanos : ENRIQUE, FERNANDO, IGNACIO, MARY CARMEN, MARCO, ROCIO, JULIETA Y OSWALDO :

Con quienes he compartido momentos inolvidables... y que en la elaboración de este trabajo, me animaron con su entusiasmo, a continuar adelante, especialmente en los momentos más áridos que obstaculizaban mi labor.

Al DR. LEMUS :

Cuyo profesionalismo, dedicación y tenacidad me ha impulsado también a superar las dificultades que parecían interminables; y cuya presencia me acompaña hasta el final de esta meta.

**A los PROFESORES del Colegio de Pedagogía :**

**Que han contribuido en mi formación y desarrollo profesional....**

**G R A C I A S.**

# I N D I C E

	PAGS.
INTRODUCCION -----	1
1. GENERALIDADES DE LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION ESPECIAL (DGEE)	
1.1 Creación y objetivos de la DGEE -----	5
1.2 Organización y funcionamiento de la Institución -----	8
2. CAPACITACION PROPORCIONADA AL PERSONAL DOCENTE DE CENTROS PSICOPEDAGOGICOS DEL AREA DE APRENDIZAJE.	14
2.1 Antecedentes históricos de la capacitación docente -----	15
2.2 Características y organización de los cursos de capacitación en Centros Psicopedagógicos (CPp) -----	17
2.3 Características del personal que imparte los cursos -----	21
3. ORGANIZACION DIDACTICA DE LOS CURSOS DIRIGIDOS A LOS DOCENTES DE APRENDIZAJE.	
3.1 Análisis didáctico de los cursos -----	25
3.2 Personal a quien se dirige y actividades a desempeñar dentro de los CPp -----	33
3.3 Materiales de apoyo en la impartición de los cursos -----	36

	PAGS.
3.4 Variables que afectan la realizacion de los cursos -----	39
CONCLUSIONES GENERALES -----	41
SUGERENCIAS PARA OPTIMIZAR LA REALI ZA- CION DE LOS CURSOS: -----	47
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA -----	54

## INTRODUCCION.

En toda época y lugar la educación ha constituido la base del progreso. Actualmente ésta se hace extensiva a todo individuo sin distinción de razas, credo, intelecto, etcétera. Tal es el caso de las personas atípicas las cuales se -- han visto beneficiadas a través de los servicios de educación especial.

Las necesidades de esta población han motivado la -- apertura de numerosas instituciones donde se les proporciona atención especializada según sus requerimientos. Hecho que, además de implicar un cambio de actitud del gobierno hacia -- las personas con atipicidades, implicó también la necesidad de formar maestros en el área.

Sin embargo, al parecer, la formación del personal do -- cente no ha ido paralela al creciente número de instituciones de este género. Lo cual obedece a varios factores. Uno de -- ellos se refiere a la escasa difusión que el tema ha tenido -- en la comunidad de padres de familia y maestros, entre otros. Otro más y que observo de gran importancia se encamina al proceso de capacitación tendiente a la formación y actualiza -- ción profesional, y que sin embargo, no cuenta con el apoyo necesario para su divulgación.

En este trabajo se aborda el tema de la capacitación impartida al personal docente que labora en Centros Psicope -- dagógicos adscritos a la Dirección General de Educación Espe -- cial, y que constituyen una de las modalidades de atención a los niños con problemas de aprendizaje, pertenecientes al -- área de educación especial.

El interés particular se debe a la experiencia personal de trabajo en uno de estos Centros donde percibí la necesidad de recibir capacitación en forma permanente, pues las actividades designadas al personal docente son básicas en el tratamiento y pronóstico de los niños que asisten a estas instituciones.

La capacitación no sólo busca el logro de la superación profesional, sino que impulsa también el desarrollo personal de quien la recibe, pues al adquirir mayores conocimientos y habilidades, el profesionista tiende a un mejor desempeño en sus actividades.

Por otra parte, además de ampliar sus conocimientos, el docente aprovecha más eficazmente los recursos internos de la Institución donde labora, así como genera otros.

Por lo tanto, el tema se desarrolla a partir del análisis de los cursos que se imparten al personal docente de aprendizaje, así como del proceso capacitador en general.

Debido a la información que se aborda, la tesina es de carácter descriptivo, analítico y propositivo. Y se ubica en el área de la Didáctica y la Organización Escolar.



Los objetivos que se plantean para la realización del trabajo son:

OBJETIVO GENERAL:

SUGERIR LO PERTINENTE PARA LA OPTIMIZACION DEL PROCESO DE CAPACITACION, DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE DEL AREA DE APRENDIZAJE DE CENTROS PSICOPEDAGOGICOS DE LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION ESPECIAL.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

1. Describir el funcionamiento de la Dirección Técnica de la DGEE, en lo referente a la capacitación del personal docente de aprendizaje.
2. Analizar el proceso de capacitación a cargo del Departamento de Programación Académica y dirigido al personal docente de Centros Psicopedagógicos de la DGEE.

El trabajo se desarrolla en cuatro capítulos.

En el primer capítulo se describen los lineamientos generales del Sistema, tales como: funcionamiento, organización y servicios que proporciona, con la finalidad de ubicar al Departamento encargado de la capacitación.

En un segundo capítulo se mencionan los antecedentes del proceso capacitador, la organización de los cursos, las

características de los asesores de capacitación. Elementos - que influyen directamente en las acciones capacitadoras del Departamento de Programación Académica.

En el capítulo tercero se realiza el análisis didáctico de uno de los planes utilizados en la impartición de -- cursos; se describen además, las características del perso - nal docente de aprendizaje, referidas a sus actividades; se mencionan los materiales didácticos en los que se apoya el - contenido de los cursos, las variables que interfieren en la realización de los mismos; y se exponen las conclusiones ge - nerales.

Por último, basados en esta información se plantean, las sugerencias tendientes a mejorar el proceso de capacitación del Sistema de Educación Especial.

1. GENERALIDADES DE LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION ESPECIAL (DGEE)

1.1 Creación de la Dirección General de Educación Especial.

Durante mucho tiempo las personas con requerimientos de educación especial han formado parte de la población marginada del país, debido principalmente al escaso conocimiento que sobre el área se tenía.

Fue en el gobierno de Don Benito Juárez cuando se -- iniciaron los esfuerzos encaminados a atender a esta población, creándose, a partir de entonces, instituciones especializadas para ciegos, deficientes mentales, sordomudos y otros atípicos, donde se les proporcionaban servicios educativos -- según sus necesidades.

En 1958 estos servicios comenzaron a extenderse al -- interior de la República. Un año más tarde se creó la Oficina de Coordinación de Educación Especial, bajo la dependencia de la Dirección General de Educación Superior e Investigaciones Científicas, dándose atención temprana a niños con -- deficiencia mental.

Los diversos esfuerzos, hasta entonces fragmentarios cristalizaron con el decreto de Diciembre de 1970, el cual -- ordena la creación de la Dirección General de Educación Especial. Con esto se observa un cambio favorable del gobierno -- hacia la atención de personas con atipicidades. Hecho que estableció un lazo de unión con otros países que al igual que México y "de acuerdo con la UNESCO reconocen la necesidad de

la educación especial dentro del amplio contexto de la educación general". (1)

La DGEE, dependiente de la Subsecretaría de Educación Básica, se encarga de "organizar, dirigir, desarrollar, administrar y vigilar el sistema federal de educación de estas - personas y la formación de maestros especialistas". (2)

Para lograr su cometido, la Institución se apoya en - los Departamentos de Educación Especial en cada uno de los - Estados y en las Coordinaciones de Servicios en el D.F.

Las personas que han fungido como directores generales del Sistema, desde sus inicios hasta la fecha, han sido:

- o La Profra. Odalmira Mayagoitia, cuya gestión finalizó en 1976. Bajo la orientación de la Profra. se comenzaron a experimentar los primeros grupos integrados en el D.F. y en Monterrey aparecieron los primeros Centros de Rehabilitación y Educación Especial, además de las primeras Coordinaciones en los Estados.
- o La Profra. Guadalupe Méndez Grácida, cuyo período fue de 1976 a 1978. En esta época se consolidó la experiencia - de los grupos integrados y los centros de rehabilitación, además se prosiguió con la instalación de las Coordinaciones tanto en el D.F. como en los Estados.
- o La Dra. Margarita Gómez Palacio; quien estuvo a cargo de la Dirección de 1978 a 1988. Durante su gestión se introdujo un nuevo enfoque para la atención educativa de la población, basada en la teoría cognoscitiva de Jean Pi-

---

(1) SEP-DGEE, La educación especial en México, p.9

(2) Ibidem, p. 10

get. También se promovieron numerosas investigaciones encaminadas a proporcionar un conocimiento mas amplio del niño con el fin de implantar la eficacia de la práctica pedagógica.

El Prof. Salvador Valdéz Cárdenas: director general interino de la Institución, desde Abril de 1988 a Junio de 1989.

El Prof. Humberto Galeana Romano; director actual de la DGEE a partir de Julio de 1989 hasta la fecha; su política de trabajo, hasta el momento, apunta en la misma línea de la gestión anterior : la corriente psicogenética del aprendizaje.

1.2 Organización y funcionamiento de la DGEE.

Para ubicar al Departamento que tiene a su cargo - la capacitación y actualización del personal, es conveniente describir en forma general la estructura del Sistema de Educación Especial. Los datos que a continuación se anotan fueron obtenidos del folleto "La educación especial en México", elaborado por la DGEE.

La Dirección General de Educación Especial está integrada por: una Dirección General, la Dirección Técnica, la Subdirección de Operación y la Coordinación Administrativa. (ver diagrama, pág. 11)

La Dirección General planea, organiza, controla y evalúa las actividades de los servicios y promueve el desarrollo de la educación especial en toda la República con el respaldo de los organismos superiores de la Secretaría de -- Educación Pública. Para realizar estas tareas es apoyada y -- asesorada por la Dirección Técnica, la Subdirección de Operación y la Coordinación Administrativa.

El Departamento de Coordinación y Enlace depende -- directamente de la Dirección General, y funge como órgano en -- tre la Dirección y las Delegaciones Generales dando a cono -- cer los problemas que surgen en el funcionamiento del Sistema en los Estados.

Antes de continuar describiendo las labores que -- realizan los diversos organismos del Sistema, conviene aclarar que se ha modificado el orden de presentación de los mismos, con el fin de destacar el funcionamiento de la Dirección Técnica, de la cual se desprende la parte medular del trabajo,

por lo tanto, se le mencionará al final.

La Subdirección de Operación organiza, evalúa y -- controla el desarrollo de las actividades de los planteles, Centros Psicopedagógicos y Grupos Integrados, según los planes y programas vigentes; asesora y apoya a las Coordinaciones en el D.F. en lo referente a interpretación de normas y problemas de funcionamiento del Sistema de Educación Especial. Para ello se apoya en los Deptos. de Proyectos Especiales, Control Escolar, Trámite y Control y en las Coordinaciones en el D.F.

La Coordinación Administrativa se encarga de planear, organizar y coordinar la administración de los recursos humanos, materiales y financieros, así como la prestación de los servicios generales en las dependencias conforme a lo establecido por la Secretaría en la Dirección General. Los departamentos que la auxilian son: Recursos Humanos, Financieros y Materiales.

Enseguida se describirá el funcionamiento de la Dirección Técnica, haciendo mención específica de las labores desempeñadas por dos de los departamentos que la integran, - debido a que son los directamente relacionados con la capacitación del personal del Sistema.

La Dirección Técnica asesora a la Dirección General en el señalamiento de objetivos, formulación de planes y políticas del Sistema de Educación Especial, establece el sistema de información y estadística de educación especial, evalúa el desarrollo de los programas y proyectos a corto, mediano y -- largo plazo para conocer sus progresos, desviaciones e incumplimientos y proponer correcciones; planear y promover la ca-

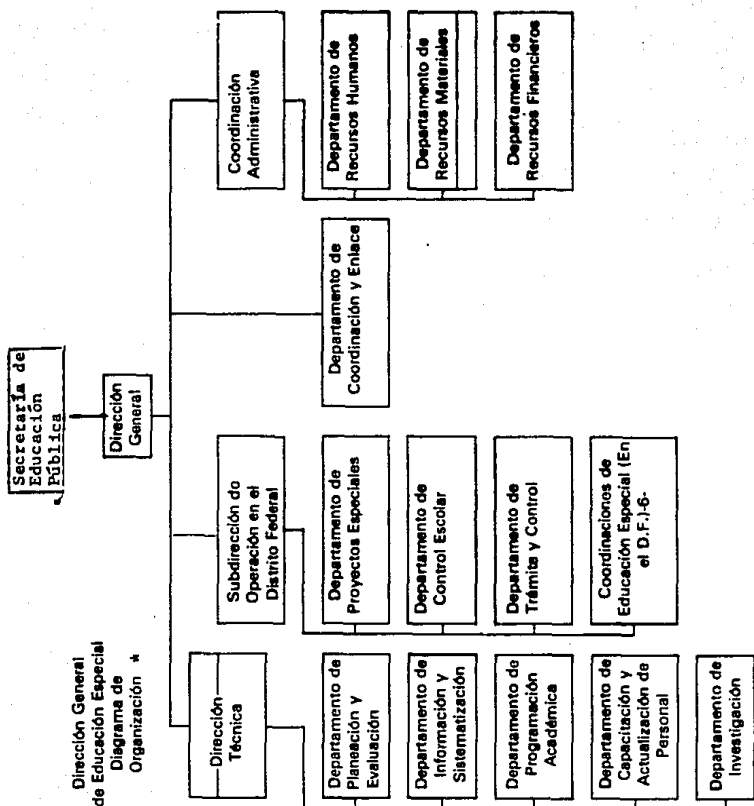
pacitación y actualización del personal docente y técnico; - así como proyectos de investigación orientados al mejoramiento de la educación especial. Para cumplir con sus tareas es apoyada por los departamentos de Planeación y Evaluación, Información y Sistematización, Programación Académica, Capacitación y Actualización e Investigación.

El Departamento de Programación Académica elabora y actualiza el contenido de planes y programas de educación especial, elabora métodos de medición para evaluar el desarrollo de los planes y programas y propone medidas correctivas; produce documentos técnicos para orientar a los maestros en el manejo de métodos modernos de enseñanza y evaluación.

El Departamento de Capacitación y Actualización -- elabora los instrumentos para la detección de necesidades de capacitación y actualización del personal directivo, docente y técnicos del Sistema de Educación Especial en dos ámbitos: indispensable y complementaria. Evalúa el desarrollo de los cursos, el aprendizaje del personal y el impacto en la población escolar. (3)

(3) SEP-DGEE, La educación especial en México, p. 12





\* SEP-DGEE, La educación especial en México; pág. 10

NOTA. Al presente diagrama se le agregó un elemento: La Secretaría de Educación Básica; para precisar la procedencia de la Dirección General de Educación Especial.

Actualmente los Departamentos de Programación Académica y de Capacitación y Actualización trabajan en forma conjunta, esto es, realizan funciones semejantes. La única diferencia consiste en que el primero tiene a su cargo las áreas no permanentes o complementarias, y el segundo, asesora y supervisa los servicios permanentes o indispensables.

Las áreas permanentes se encargan de la atención a personas cuya necesidad de educación especial es indispensable para su integración y normalización. Al área pertenecen personas con deficiencia mental, trastornos de audición y lenguaje, impedimentos motores y trastornos visuales.

Y los servicios complementarios proporcionan atención a las personas cuya necesidad de educación especial es complementaria al proceso educativo regular. Comprende la atención de problemas de aprendizaje, lenguaje y conducta. El servicio se proporciona en Grupos Integrados, Centros Psicopedagógicos y Centros de Rehabilitación de Educación Escolar.

#### Modalidades de atención para los problemas de aprendizaje.

Para atender a los niños con problemas de aprendizaje, los que pertenecen a los servicios de educación complementaria, la DGEE cuenta con dos modalidades: los Grupos Integrados y los Centros Psicopedagógicos.

Los Grupos Integrados atienden a los niños que desde los inicios de aprendizaje formal presentan dificultad en lecto-escritura y cálculo elemental. Su finalidad es reincorporarlos a la escuela normal en un periodo variable.

Los Centros Psicopedagógicos atienden a los niños que presentan dificultades de aprendizaje y/o lenguaje entre segundo y sexto grados de primaria.

El servicio cuenta con maestros especializados, psicólogos y trabajadores sociales, quienes trabajando en equipo realizan la detección y el diagnóstico individual y el tratamiento multidisciplinario de la población.

También cuenta con personal directivo que tiene a su cargo planear y programar actividades psicopedagógicas, digfundir los lineamientos de trabajo, promover la actualización y capacitación del personal del Centro, entre otras funciones.

Hasta ahora han sido descritos los aspectos históricos de la Institución, referidos a la estructura y los objetivos que rigen a la DGEE, así como los servicios con los que cuenta para la atención de los niños con problemas de aprendizaje.

Enseguida se abordará el tema de la capacitación dirigida al personal docente de aprendizaje.

## 2. CAPACITACION PROPORCIONADA A LOS DOCENTES DE APRENDIZAJE DE CENTROS PSICOPEDAGOGICOS.

La inexistencia de archivos, normatividad departamental, personal especializado que proporcionara información sobre la estructura del Departamento de Programación Académica (el cual tiene a su cargo la capacitación de los servicios complementarios), así como la no concordancia en la información obtenida por personas que aún cuando pertenecen al Departamento no poseen un conocimiento amplio de los antecedentes del área de capacitación, dificultaron enormemente la búsqueda de material en que apoyarme.

Mas adelante, a través de sucesivas visitas a dicho Departamento pude observar de cerca su funcionamiento. Allí tuve la oportunidad de conocer a los profesores Jorge Osorio y Guadalupe Nieto, auxiliares técnicos, quienes por su larga y fructífera trayectoria en el Depto. consideré como las personas idóneas para recabar información. Ellos accedieron amablemente a proporcionarme los datos solicitados concediéndome varias entrevistas, pese a la carga laboral que tenían.

La interacción con los profesores me permitió ir estructurando paulatinamente la información de este capítulo, la cual una vez escrita, fue revisada por ellos.

Debido a que el medio de comunicación utilizado para recopilar información sobre el área fue primordialmente a través de entrevistas, este trabajo presenta varias limitantes; sin embargo, puede ser considerado como un primer acercamiento al tema, y como punto de partida a investigaciones posteriores sobre el mismo.

2.1 Antecedentes históricos de la capacitación docente.

Se puede considerar que la capacitación del personal ha ido paralela a la creación de la DGEE, ya que en forma -- permanente ha estado inscrita dentro del perfil docente en -- la práctica. Sin embargo, se observa un incremento significativa -- tivo a partir de 1978, fecha en que se ha promovido amplia -- mente la capacitación en todas las facetas de educación espe -- cial, dando mayor énfasis en un principio a las áreas de pro -- blemas de aprendizaje y deficiencia mental, debido a que el número de estos servicios era superior a los otros. Actual -- mente la capacitación es promovida en todas las áreas.

Los objetivos generales que se plantea la capacitación son:

- a) Difundir el marco teórico psicogenético de Jean Piaget, en los aspectos referentes a desarrollo y aprendizaje.
- b) Unificar la concepción metodológica de atención pedagógica para los diferentes servicios.

Anterior a la corriente psicogenética no había un enfoque específico, empero se observaba gran influencia del -- conductismo. En consecuencia la atención proporcionada a las áreas de educación especial se enfocaba básicamente en los -- aspectos perceptivo-motrices.

Mas adelante, uno de los cambios en la administración motivó a su vez, la modificación del enfoque teórico. Así, -- en 1976 se introdujo la corriente psicogenética al Sistema.

Destacan dos hechos significativos a partir del cam -  
bio:

1. En el área de deficiencia mental había una marcada in-  
fluencia academicista en los programas: las personas ca-  
talogadas como deficientes lo eran por deprivación so-  
cial, mas no mental. A partir de la administración de -  
la Dra. Gómez Palacio, se redefinió el concepto de "de-  
ficiamental" y consecuentemente, fueron eliminados los  
alumnos que sin pertenecer a esta población estaban en  
escuelas especiales.
2. También se ha destacado la preocupación por los niños -  
con problemas de aprendizaje, quienes se han visto ben  
ficiados en la adquisición de la lengua escrita, plan-  
teando que la enseñanza de la lectura y la escritura va-  
yan acordes al nivel evolutivo en que se encuentra el -  
niño, y no precisamente en base a su edad o al grado es  
colar que cursa.

Un hecho importante que se desprende de este último pun-  
to es el siguiente. Las investigaciones en lecto-escritura -  
realizadas por la Dirección General y enfocadas a la aten-  
ción de niños con necesidades de educación especial, han re-  
basado los límites de la Institución y actualmente las pro-  
puestas metodológicas en el área son aplicadas en ámbito na-  
cional.

## 2.2 Características y organización de los cursos de capacitación.

Las actividades a través de las que se promueve el logro de los objetivos de la capacitación son básicamente - la impartición de cursos y las asesorías permanentes a los Centros de trabajo; responsabilidad que tiene a su cargo el Departamento de Programación Académica.

El Departamento no cuenta con un esquema sistemático de la organización del proceso capacitador por considerar que un planteamiento de este género iría en contra del marco referencial en el cual se apoya el Sistema de Educación Especial.

El planteamiento base para organizar los cursos esta en función de:

- a) las necesidades detectadas a raíz de un diagnóstico general realizado por medio de cuestionarios, supervisiones, entrevistas a los maestros y reuniones con el equipo de asesores.
- b) Las readaptaciones que la Institución realiza, derivadas de las constantes investigaciones en el área.
- c) La actualización e investigación internacional acerca de las necesidades educativas de esta población.

Por ello la capacitación no es considerada como algo estático, sino como un proceso en constante renovación.

Existen sin embargo, tres momentos iniciales básicos a través de los que se asesora, supervisa y retroalimen

ta el proceso:

1. Marco teórico general: dirigido a todos los servicios -- que proporciona el Sistema (tanto complementarios como -- indispensables); con la finalidad de difundir la concepción de desarrollo y aprendizaje que orienta a la DGEE.
2. Diagnóstico: que proporciona conocimientos sobre las distintas fases del desarrollo infantil en tres momentos:
  - a) Cuestiones generales para todas las áreas de la Institución.
  - b) Especificidades de cada una de las áreas.
  - c) En forma interdisciplinaria, es decir, los conocimientos proporcionados a cada una de las áreas en -- función de los servicios.
3. Atención: proporcionando sugerencias metodológicas para la atención del problema.

Respecto a los Centros Psicopedagógicos la organización de cursos es como sigue.

En un primer momento, los asesores proporcionan información sobre las normas y lineamientos generales del -- Sistema, al personal docente, directivo y administrativo -- del Centro.

En segundo lugar, los cursos se organizan con base en las necesidades específicas del personal que integra el servicio educativo.

El enfoque de los cursos es eminentemente teórico-práctico.

La metodología utilizada está basada en dos crite -



rios fundamentales:

1. La concepción psicogenética del aprendizaje.
2. El hecho que la capacitación se dirige a personas adultas y profesionales, comprometidas con su trabajo.

Dentro del proceso capacitador se observan dos niveles:

El primer nivel se enfoca tanto a la difusión de lineamientos técnicos de tipo general, referentes a metodología, evaluación y diagnóstico; así como a la divulgación del material didáctico de apoyo al docente.

El segundo nivel del proceso se refiere a la asesoría y supervisión que realizan los asesores en cada Centro, cuya finalidad es ampliar la información anterior, aclarar dudas sobre las funciones específicas del personal entre otras cuestiones.

La periodicidad y duración de los cursos es determinada por el Departamento de Programación Académica de acuerdo a cada nivel.

En el primer caso programa cuatro acciones de capacitación durante el curso escolar, cuya duración es de 20 horas por curso.

En el segundo nivel, las asesorías son permanentes.

La asistencia a los cursos es obligatoria y está determinada por el reglamento interno de la SEP.

Al término de los cursos se extiende constancia de

participación al personal. Estos cursos tiene valor curricular, mas no todos tienen valor escalafonario ante la - - SEP.

También se imparten cursos adicionales a petición del personal docente, o bien de los asesores para ampliar el contenido de algún tema de interés derivado del curso.

Observación : la información que se expone en el inciso 2.3 ha sido recopilada tanto del Manual de Operación y Organización del Sistema de Educación Especial, (4) como de las entrevistas realizadas a los profesores del Departamento de Programación Académica.

(4) SEP-DGEE, Manual de Operación y Organización del Sistema de Educación Especial.

2.3 Características de los asesores que imparten cursos de capacitación en los Centros Psicopedagógicos

Las personas que fungen como asesores de capacitación constituyen una instancia intermedia entre el Departamento de Programación Académica y los diferentes servicios de educación complementaria. Dichos asesores son asignados según las necesidades de cada área.

El Departamento no cuenta con un perfil del puesto de asesor de capacitación. No obstante el Manual de Operación y Organización del Sistema de Educación Especial, contempla tres requisitos mínimos indispensables que debe cubrir el asesor:

- a) Ser maestro de aprendizaje en educación especial.
- b) Haber participado en el 90% de los cursos impartidos por el Departamento el año anterior al nombramiento como maestro.
- c) Tener como mínimo tres años de experiencia en el servicio.

El hecho de integrarse al equipo de capacitadores obedece a una solicitud del interesado, o bien de la Dirección Técnica.

Los asesores de capacitación que tienen actualmente a su cargo la supervisión y asesoría de los CPP, además de cumplir con los requisitos anteriores, poseen doble formación, es decir, que aparte de ser maestros de aprendizaje poseen otra profesión en áreas como Pedagogía, Trabajo

Social y Psicología.

También hay personas de nuevo ingreso que entran al Departamento básicamente porque poseen la especialidad en problemas de aprendizaje, además de tener una amplia información sobre la teoría psicogenética. La selección esta a cargo del Jefe del Departamento.

Las actividades que los asesores tiene a su cargo son:

1. La actualización e información interna, a través de -  
Seminarios Formativos, durante dos o tres veces al --  
año. Estos seminarios se realizan por iniciativa del  
grupo y se llevan a cabo en dos formas:
  - a) Con los recursos propios, el grupo paga cursos so  
bre temas que que consoliden, actualicen y amplien  
sus conocimientos sobre el área, recurriendo a --  
otros docentes o mediante expositores invitados -  
para ello.
  - b) Los integrantes del Departamento de Programación  
Académica solicitan cursos a la DGEE quien a tra  
vés del Depto. de Investigación de Educación Espe  
cial, les proporciona cursos según las necesida -  
des de formación del personal. También les da a -  
conocer el contenido de material didáctico recien  
te que servirá de apoyo para la atención de los -  
niños que pertenecen al área de educación comple  
mentaria.
2. La capacitación y difusión de cursos que corresponden  
al área tanto en el D.F. como en el interior de la Re

pública. Cabe mencionar que la difusión en los Estados es muy escasa, una vez al año en cada uno, ya que los viáticos asignados para ello son insuficientes.

3. Elaboración de cursos dirigidos al personal docente - de los Centros; contando con tiempo limitado para prepararlos. Los contenidos, técnicas y dinámicas son -- elaborados en común para todos los Centros. Cada capacitador\* está en la libertad de organizar la presentación de su curso.
4. Atención de peticiones referidos a los lineamientos - de la Institución, o bien, referidas a la atención de niños con esta problemática.
5. Información a la DGEE sobre el cumplimiento de lineamientos técnicos, asesorías y supervisiones.
6. Realización de diagnósticos a los niños de las áreas de supervisa, a petición del Jefe del Departamento.

\* Este término se utiliza como sinónimo de asesor.

En este capítulo se mencionaron los antecedentes del área de capacitación, observándose que es a partir de la administración de 1978 que el área recibe mayor divulgación. El objetivo principal es unificar el criterio de atención -- que la DGEE proporciona a la población atípica.

En cuanto a la organización de los cursos, se observa que éstos no cuentan con una estructuración específica ya -- que la organización se adapta al concepto que de capacita -- ción sustentan : un proceso en constante renovación.

Se mencionaron también las funciones de los asesores de capacitación, las cuales son realizadas con ciertas restricciones económicas y de tiempo.

En el siguiente capítulo se hará referencia a la organización didáctica de los cursos capacitadores que recí -- ben los maestros de Centros Psicopedagógicos.

3. ORGANIZACION DIDACTICA DE LOS CURSOS DE CAPACITACION DIRIGIDOS A LOS MAESTROS DE APRENDIZAJE DE CPp.

3.1 Análisis didáctico de los cursos.

Los cursos constituyen una actividad programada por igual a todos los Centros Psicopedagógicos de la DGEE.

Como se señaló con anterioridad (pág. 17) dichas operaciones forman parte importante para el logro de los objetivos de la capacitación.

En el caso del personal docente de aprendizaje los cursos se enfocan básicamente a divulgar la teoría psicogenética en lo referente a la adquisición de lectoescritura y matemáticas en niños de primero a sexto grados de primaria. Es decir, a través de las acciones capacitadoras se le plantea al docente un nuevo concepto de aprendizaje definiéndolo como un proceso dinámico por medio del cual el sujeto construye su propio conocimiento. A partir de esta idea se le orienta en la atención de niños que presentan dificultades en el área.

Se espera que al tener acceso al conocimiento tanto teórico como práctico de la corriente, el docente cuente con las herramientas necesarias para abordar los problemas de aprendizaje.

Para llevar a cabo las actividades capacitadoras los asesores se apoyan en un plan de curso previamente elaborado por el Departamento de Programación Académica.

La estructuración del Plan no se apoya en un modelo --

didáctico determinado. Los elementos básicos que lo integran son los siguientes:

1. Denominación
2. Objetivo
3. Duración
4. Horario
5. Contenido temático
6. Material de apoyo
7. Referencias bibliográficas.

A continuación se presenta el Plan de Curso referido al "Sistema Numérico Decimal y las operaciones aritméticas". Curso impartido en uno de los Centros Psicopedagógicos el ciclo escolar pasado.

Consideré conveniente presentar un solo plan pues la disposición de los componentes es la misma para todos los planes del Sistema.



PLAN DEL CURSO

DENOMINACION : " Sistema numérico decimal y las operaciones aritméticas ".

OBJETIVO : Analizar elementos teórico - prácticos que permitan la selección de actividades de trabajo con los niños en función de las guías de evaluación de matemáticas en los apartados: número, sistema decimal y operaciones aritméticas.

PARTICIPANTES: Centros Psicopedagógicos "Tlalpan" y "Alvaro Obregón"; Coordinación Número 4, Turno Vespertino.

FECHA DE REALIZACION: 15 a 22 de abril de 1988.

DURACION: 20 horas

Horario 14:15 a 18:15 horas.

Contenido Temático

- 1.- Elementos teóricos de las guías de evaluación en los apartados: número, sistema de numeración y operaciones .
- 2.- Actividades de apoyo de la "Propuesta de Matemáticas de G. I. "
- 3.- Selección de Actividades con base en las guías de Evaluación.

Material de Apoyo:

- 1.- Guías de Evaluación para Centro Psicopedagógico
- 2.- "Propuesta de Matemáticas par' G. I.
- 3.- "El sistema numérico Decimal y las operaciones aritméticas " - DIE - STUNAN.
- 4.- Programa Psicopedagógico.

Los planes son elementos básicos del proceso capacitador porque a través de éstos se estructura el contenido de los cursos; constituyen además una guía de las acciones capacitadoras realizadas por el Departamento de Programación Académica a los servicios de atención no permanentes entre los que se encuentran los Centros Psicopedagógicos.

De ahí la importancia de analizar el presente plan de curso. Sin embargo, antes de adentrarnos al tema, me parece conveniente hacer algunas aclaraciones :

- a) Únicamente se consideran los aspectos metodológicos del área, es decir, los procedimientos que el Departamento ha utilizado para promover el cumplimiento de los objetivos generales de la capacitación.
- b) El análisis se realiza tomando como base el Enfoque de Sistemas por las razones que a continuación se -- anotan.
- c) Este enfoque guía también las observaciones y sugerencias que aparecen al final del presente trabajo.

De acuerdo con Gagné, la orientación sistémica consiste en un :

"procedimiento sistemático que sirve para planificar cualquier fragmento de enseñanza del tamaño que sea, desde una lección o módulo, hasta todo un curso o incluso un plan de estudios... se basa por una parte en el pensamiento y planificación lógicos y sistemáticos, haciendo uso de todos los testimonios teóricos y empíricos de que se disponga, y, por el otro, en las pruebas empíricas y en los descubrimientos de hechos". (6)

(6) Gagné, R. La planificación de la enseñanza y sus principios;  
pág. 234

Esto es, el enfoque nos lleva a planificar eficazmente la enseñanza tomando como base tanto la sistematicidad -- como la experiencia adquirida en el campo de trabajo.

Cagné agrega que cuando el enfoque es debidamente -- elaborado tiene la ventaja de ser económico y efectivo en -- tiempo y resultados. Otros autores señalan además su flexibilidad y la importancia que dá a las características individuales del estudiante.

Por tales razones se ha elegido como punto de apoyo la orientación sistémica.

Ahora bien, una planeación sistémica nos lleva a determinar el camino a seguir para alcanzar los objetivos generales del Sistema. Para ello se requiere un análisis de -- las necesidades institucionales; entendiendo por necesidad la discrepancia entre los resultados actuales y los deseables.

En este caso, la necesidad consiste en optimizar el proceso capacitador a fin de incrementar la eficiencia y -- eficacia en la formación de maestros especialistas, lo cual repercutirá favorablemente en la meta trazada por la DGEE : dar atención especializada a la población atípica del país.

Como este trabajo, insisto una vez mas, está integrado de conocimientos adquiridos en gran parte a través de entrevistas, no ha sido posible llevar un estricto control -- que permitiese un análisis rigurosamente sistemático de los elementos didácticos que integran el proceso , sin embargo, el análisis se realiza a partir de los elementos y recursos disponibles.

El análisis se realiza en función de los elementos que conforman el plan.

1. Se observa que la disposición de los elementos lleva un orden lógico. En este caso va de lo general a lo particular, iniciando con la denominación, objetivo, participantes, fecha, duración, horario, contenido temático y material de apoyo.
2. La denominación : permite identificar la asignatura de que se trata, Matemáticas de primaria.
3. Al realizar una primera visión del plan se observa que el contenido es extenso en comparación con el tiempo asignado para desarrollarlo. Lo cual dificulta a los participantes aprovechar al máximo el curso. Por otra parte, no se establece el tiempo límite -- asignado al análisis de cada apartado : número, sistema decimal y operaciones aritméticas.
4. El objetivo : expresa los propósitos del curso, sin embargo se observa escasa claridad en el planteamiento. Además, el objetivo comprende el logro de varias acciones :
  - a) Analizar elementos teórico-prácticos...(para)
  - b) Seleccionar actividades de trabajo con los niños.  
Análisis que estará en función de las guías de Evaluación de Matemáticas...

Para realizar el primer inciso se da por hecho que los asistentes conocen el enfoque piagetiano. Lo cual no -- siempre es así.

5. Participantes: el dato es global y no concretiza -- las características del personal a quien se dirige.
6. Horario: abarca las horas de trabajo, por lo tanto, se espera que todos los docentes asistan.
7. Contenido temático: hay relación entre el objetivo y el contenido. Sin embargo el contenido solo menciona los apartados de las guías de evaluación y las actividades de determinado material. Unicamente en el último inciso se precisa el tipo de aprendizaje particular a desempeñar: "selección de actividades con base a las guías de evaluación".  
  
La función del contenido es concretar el conocimiento planteado en el objetivo general, a través de objetivos específicos o bien, de un sencillo listado ; lo que guiará al participante y le proporcionará la oportunidad de evaluar continuamente su aprendizaje durante el curso.
8. Material de apoyo: es básicamente de tipo impreso y está integrado por documentos afines al tema.  
  
El material propone actividades a realizar tanto en

forma teórica como práctica. No obstante, considero conveniente que el material impreso al que no tienen acceso los asistentes sino solamente a partir del curso les fuera proporcionado unos días antes, para que éstos lo revisen cuidadosamente y expongan durante el curso: dudas, aclaraciones y observaciones al respecto. Como se sabe, a algunas personas se les facilita más la lectura individual -- que la grupal.

Otra parte del material está integrado por documentos utilizados por el maestro en la práctica diaria. Como son las Guías de Evaluación de Matemáticas, fundamentadas en la corriente psicogenética -- del desarrollo y del aprendizaje. En consecuencia si no hay un conocimiento suficiente de la teoría, éstas no son utilizadas como conviene; repercutiendo en la elaboración de los programas psicopedagógicos aplicados al tratamiento de niños con problemas en el aprendizaje.

A continuación se describirán las características del personal docente de aprendizaje en lo que se refiere a sus actividades dentro del Centro de Trabajo.

3.2 Personal a quien se dirige la capacitación y actividades a desempeñar dentro del Centro Psicopedagógico.

Los Centros Psicopedagógicos están integrados para su funcionamiento por personal directivo, técnico y docente. La capacitación se extiende a estos tres sectores. En este trabajo se enfocarán solamente las características de los docentes y concretamente de los maestros de aprendizaje.

El Manual de Operación de Centros Psicopedagógicos señala que el personal docente esta integrado por maestros de aprendizaje y de lenguaje en educación especial, los cuales "proporcionan atención psicopedagógica a los alumnos a su cargo de acuerdo con las normas y los lineamientos establecidos por la Dirección General de Educación Especial". (7)

Actualmente el personal especializado en problemas de aprendizaje\*es insuficiente, motivo por el cual personas que fungen como maestros de aprendizaje provienen de áreas como Pedagogía, Psicología y Maestros Normalistas sin especialidad en el área. Situación que presenta un grave problema ya que su formación es general y no cuentan con los elementos necesarios para atender eficazmente a la población que asiste a los CPp.

Das características necesarias para trabajar en el Sistema son:

- a) Tener la especialidad en problemas de aprendizaje.
- b) Poseer un conocimiento amplio de la teoría psicogenética.

(7) SEP-DGEE, Manual de Operación de Centros Psicopedagógicos, p. 30  
\* (dentro de la DGEE)

Las funciones técnico-pedagógicas asignadas al docente de aprendizaje y contempladas en el Manual de Operación (8), son como sigue:

1. Elaborar conjuntamente con el equipo de apoyo técnico la evaluación diagnóstica inicial de los aspirantes.
2. Elaborar y presentar al director del centro para su autorización, el programa para la atención de los alumnos a su cargo.
3. Evaluar en forma permanente los avances de cada alumno y consignar los resultados obtenidos en los formatos autorizados por la Dirección General de Educación Especial.
4. Convocar periódicamente a los padres de familia de los alumnos a su cargo, para informarles acerca de los logros obtenidos por sus hijos.
5. Aplicar, de acuerdo con las normas y lineamientos establecidos por la Dirección General de Educación Especial el programa para la atención psicopedagógica de los alumnos a su cargo.
6. Realizar y registrar observaciones continuas sobre el desarrollo del alumno que permitan evaluar los avances y detectar los casos que requieran atención adicional a la establecida.
7. Solicitar al director del centro o al equipo de apoyo técnico en su momento, la asesoría para superarlas deficiencias que surgan en la operación del programa.
8. Proponer al director del centro iniciativas para el mejoramiento del programa de atención psicopedagógica.
9. Solicitar al director del centro o al equipo de apoyo técnico, la revisión de los casos que así lo requieran.
10. Asistir y participar en las reuniones interdisciplinarias a las que convoque el director del centro.
11. Elaborar y organizar la documentación relativa a los alumnos a su cargo y entregarla al director del centro, conforme a sus indicaciones.

(8) Ibidem, pp. 33-34



12. Mantener actualizados los expedientes de los alumnos de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Dirección General.
13. Elaborar y mantener actualizada la carpeta de evolución del alumno.
14. Elaborar y mantener actualizado su registro de actividades.
15. Participar en los cursos de actualización o capacitación técnico-pedagógica a los que convoque la Dirección General, la Unidad de Servicios Educativos a -- Descentralizar, o los Servicios Coordinados de Educación Pública según corresponda.

Mas adelante se analizarán estas funciones.

Enseguida se describirá el material didáctico utilizado en los cursos.

### 3.3 Material de apoyo para la impartición de los cursos.

Los materiales didácticos en los que se apoyan los asesores para la impartición de los cursos provienen de dos fuentes:

- 1) Artículos de revistas o libros especializados afines solo al punto de vista que orienta al Sistema.
- 2) Material elaborado por la propia DGEE, con el cual se pretende que el maestro de aprendizaje identifique las características del niño referidas al desarrollo cognoscitivo y a los niveles de conceptualización en la adquisición de lengua escrita y matemáticas, desde la perspectiva piagetiana. Dichos materiales consisten en:
  - 2.1 Las guías de evaluación pedagógica por ciclos, en las áreas de lecto-escritura y matemáticas, correspondientes a los 6 años de primaria. Documento interno elaborado a raíz del criterio conductista de evaluación y del enfoque perceptivo-motriz que orientaba la atención de los problemas de aprendizaje. La función de las guías es dar a conocer al maestro los procedimientos empleados por el niño para solucionar un problema. Los contenidos académicos están basados en los programas oficiales de la SEP.
  - 2.2 Formato de entrevistas a padres, al niño y al maestro, para obtener la mayor información posible sobre aspectos académicos del menor a fin de realizar un mejor diagnóstico.

- 2.3) Documentos sobre aprendizaje desde la perspectiva psicogenética. Material al que tienen acceso los participantes a partir del inicio del curso, no antes.
- 2.4) Recientemente la DGEE ha divulgado dos materiales con el fin de cubrir las necesidades de atención de los niños que asisten a los Centros. Estos son:
- 2.4.1 "Estrategias pedagógicas para superar las dificultades en el dominio del sistema de escritura" - - (1986). Documento elaborado a partir de una investigación aplicada basada en las teorías psicogenética y psicolingüística del aprendizaje. Este enfoque pedagógico de la lectura y la escritura deja de lado el aspecto perceptivo-motriz y se centra en los niveles de conceptualización del sistema de lecto-escritura.
- 2.4.2 "Estrategias pedagógicas para niños de primaria - con dificultades en el aprendizaje de las matemáticas" (1987). Propuesta orientada a favorecer la comprensión del Sistema Decimal de Numeración y - las leyes que lo componen. El marco teórico está basado en la psicología genética del desarrollo y en la Pedagogía Operatoria que se deriva en gran parte de la primera.
- 2.5) Desde hace algunos años a la fecha el material didáctico elaborado en primera instancia para Grupos Integrados (la otra modalidad de atención de problemas de aprendizaje), se viene utilizando para el servicio de los C.P.P., pues el material plantea estrategias para abordar los problemas surgi-

dos al inicio del aprendizaje formal.

Dichos materiales son:

- 2.5.1 Las "Propuestas en lecto-escritura y matemáticas" consistentes en el diseño de actividades elaboradas a partir de los niveles conceptuales por los que atraviesa el niño en la adquisición inicial de lengua escrita y matemáticas.
- 2.5.2 La Prueba Monterrey, instrumento que permite detectar el nivel de conceptualización del menor -- respecto a las áreas mencionadas.

Como se observa este material queda circunscrito exclusivamente a la teoría psicogenética del aprendizaje y en ideologías afines al enfoque. Sin permitir el acceso a otras corrientes que tratan también sobre los problemas de aprendizaje.

3.4 Variables que afectan la realización de los cursos.

Los principales factores que dificultan el seguimiento del proceso capacitador son los siguientes:

- a) El reducido presupuesto que el Sistema de Educación Especial asigna al Departamento de Programación Académica para llevar a cabo las acciones capacitadoras, reduciendo la oportunidad de programar cursos en forma continua, así como la distribución de material didáctico a los Centros.
- b) El tiempo empleado para capacitar a docentes de nuevo ingreso en el desempeño de sus funciones. Situación que, además de presentarse en forma permanente, le resta agilidad al proceso.
- c) La diversidad profesional de las personas que integran el cuadro de docentes de aprendizaje, ya que al no poseer todos la especialidad en el área, requieren de mayor tiempo para familiarizarse con el enfoque teórico del Sistema.
- d) La amplitud de actividades asignadas a los asesores de capacitación, a las que se agregan funciones extra, encomendadas por la propia Institución. Orillándolos a trabajar a ritmos acelerados en la realización de éstas.
- e) Y en menor escala, la apertura de centros de nueva creación, con la consecuente desorganización que el evento acarrea.

En síntesis, se analizó, desde la perspectiva del Enfoque de Sistemas, uno de los planes utilizados en la impartición de cursos dirigidos a los docentes de aprendizaje, observándose la necesidad de fundamentar la estructura del plan en un proceso sistemático a fin de considerar los requerimientos de los asistentes, así como la elaboración clara y precisa del objetivo general del plan.

También se contemplaron las características y actividades laborales que tienen a su cargo dichos docentes, advirtiéndose que los especialistas en el área son insuficientes en número, lo que motiva que los Centros Psicopedagógicos de la DGEE cuenten con profesionistas de diversas -- áreas.

Asimismo, se hizo referencia al material didáctico - que sirve de apoyo a los asesores en la impartición de sus cursos, el cual es elaborado, en su mayoría, por la propia Institución bajo los lineamientos exclusivos de la corriente psicogenética.

Se analizaron también las variables que afectan negativamente el proceso capacitador.

Enseguida, retomando la información de los capítulos precedentes, se plantean las conclusiones generales, de -- las cuales derivan las sugerencias que enmarcan la parte final de este trabajo.

## CONCLUSIONES GENERALES.

Derivadas de las consideraciones anteriores se enumeran las conclusiones generales.

1. Las funciones asignadas a dos de los departamentos - que integran la Dirección Técnica (pags. 9 y 10) teóricamente están bien delimitadas y organizadas. En la práctica se deja sentir la ausencia de un adecuado apoyo capacitador en lo referente a planes y programas así como documentos técnicos, los cuales son insuficientes en frecuencia, contenido y número.

2. Los objetivos que la capacitación se propone cubrir no serán factibles de realizarse si las actividades en que se apoya continúan con la deficiencia que -- hasta el momento se observa.

3. No existe en el Departamento de Programación Académica información escrita sobre la organización del proceso capacitador.

Por consiguiente, las funciones señaladas al Departamento se realizan sin tener puntos reales de apoyo.

4. Las actividades a través de las que se promueve la capacitación no se llevan a cabo según los lineamientos teóricos referidos en la pág. 20. Las actividades del primer nivel son poco frecuentes en el transcurso del año escolar, (uno o dos al año). Y por consiguiente los cursos adicionales que el Departamento plantea, no se efectúan.

5. Al término de los cursos (pág. 20) los docentes no reciben constancia de participación. En cuanto a la validez curricular de los mismos, esto no es un hecho. Es una propuesta que el Departamento está impulsando para estimular la asistencia de los docentes a los cursos.
6. No existe un criterio único para seleccionar al personal que conforma el cuadro de asesores de la capacitación (pág. 21); lo cual afecta la calidad y eficiencia del proceso, pues al haber diversidad en la formación profesional de éstos, el tiempo asignado para capacitarlos y actualizarlos en el área de trabajo es mayor.
7. Las funciones laborales señaladas a los asesores -- son complejas y numerosas; aunando a esta situación el reducido presupuesto que la Dirección Técnica le proporciona. Esto los lleva a no cubrir dichas actividades en su totalidad. Tal es el caso de la capacitación impartida al interior del país donde los asesores se presentan una vez al año.
8. Los cursos y asesorías son, en la práctica, escasamente divulgados.
9. Es necesario concordar los planes de trabajo con factores tales como necesidades del personal docente, tiempo para impartir los cursos, conocimientos que sobre el tema posean los participantes, así como -- concretar el contenido de los mismos.



10. El Sistema carece de personal especializado en problemas de aprendizaje (pág. 33). Factor que influye desfavorablemente tanto en la calidad de la atención que proporcionan los centros psicopedagógicos a la población como en el proceso capacitador en sí.
  
11. Es necesario ampliar las actividades que permitan al docente de aprendizaje cumplir con las funciones técnico-pedagógicas\* que le corresponden, tales como : aumentar las asesorías permanentes, contar con los materiales didácticos indispensables, etc.

---

\* Los incisos 9 y 11 se retomarán mas adelante.

En lo referente al plan de curso :

Considero que la finalidad de un plan de curso es ser vir como marco de referencia al asesor porque le permite or ganizar y determinar el contenido del aprendizaje, además - de conocer el avance de los asistentes. También le es útil - al participante porque le da a conocer lo que se espera de él, la forma como llevará a cabo este conocimiento y los - criterios y medios empleados para evaluarlo.

Por lo que se hace imprescindible una cuidadosa y detenida elaboración de los elementos que conforman - el plan. Por tanto es conveniente que el plan - de curso utilizado en la capacitación de los docentes a -- que me he referido, sea complementado con elementos tales como la evaluación del participante al iniciar y finalizar el curso, conocer sus estrategias de aprendizaje, -- diversificar estrategias instruccionales, elaborar contenidos precisos que satisfagan las necesidades del mag<sup>is</sup>tro de aprendizaje y de la Institución.

Al existir vinculación entre el contenido del curso y las necesidades de trabajo del personal a quien se dirige - se obtiene mayor beneficio para ambos. En es te caso la vinculación es parcial. Por una parte se plantea el conocimiento sobre el desarrollo infantil enfocándose es pecíficamente en el aspecto cognoscitivo de la lecto'escritura y matemáticas, dejando de lado áreas igualmente importantes como son: afectiva, social, psicomotriz, etcétera. Por otro lado al plantear el curso, se da por asentado que los asistentes conocen la teoría psicogenética del aprendizaje, lo cual no siempre es así.

Respecto a este último punto -el enfoque teórico- el hecho que el personal docente de aprendizaje desconozca to tal o parcialmente la teoría obstaculiza su trabajo, lle -vándole a aplicar mecánicamente la misma, o bien, elaborar incorrectamente los programas de trabajo.

Asimismo, aún cuando dicha teoría constituye la base para abordar los problemas de educación especial, el maestro aplica otros procedimientos en la práctica.

En lo referente a las actividades técnico-pedagógicas asignadas al personal docente (pág. 34) se observa la necesidad que éste posea una amplia formación en la teoría psicogenética, ya que de no ser así le será difícil realizar -dichas actividades en su totalidad.

Aún cuando el inciso 8 plantea "proponer al director del centro iniciativas para el mejoramiento del programa de atención psicopedagógica", dichas propuestas quedan circunscritas en este marco.

Respecto a las actividades planteadas en los incisos del 11 al 14 (págs. 34-35) referentes a las obligaciones de los asesores, son trámites administrativos que no requieren de mayor conocimiento sino de un seguimiento de instrucciones -para realizarlos.

Y el último inciso 15 que menciona la participación -del docente en cursos de actualización o capacitación, es -el que orientará y permitira al maestro la realización de -los anteriores.

Se advierte una situación semejante en la elaboración de los materiales didácticos que sirven de apoyo al docente como son las Guías de Evaluación y las Estrategias Pedagógicas, las cuales destacan la importancia de los procesos de conceptualización de la lengua escrita y matemáticas, dejando de lado otros puntos de vista que explican desde otra perspectiva la adquisición de dichas áreas.

Por otra parte es conveniente tener presente los factores que afectan la planeación y el seguimiento de las acciones capacitadoras pues si no hay concordancia entre unos y otros, no se alcanzarán los objetivos que se plantea la capacitación

## SUGERENCIAS PARA OPTIMIZAR LA REALIZACION DE LOS CURSOS.

Finalmente en este apartado se proponen las sugerencias derivadas de los capítulos anteriores y cuyo propósito es servir de apoyo en la optimización del proceso capacitador.

Dichas sugerencias se plantearán en forma general. Algunas harán referencia específica a aspectos de planeación, otras a la organización de cursos, otras más a las características de los asesores, así como al incremento de estímulos al personal docente de aprendizaje.

Independientemente de la teoría que sustenta al Sistema de Educación Especial se plantea una sugerencia enfocada al logro de los objetivos planteados por la capacitación (pág. 15).

- a) En primera instancia que el Departamento de Programación realice un estudio sistemático y real de las necesidades institucionales y del personal, así como de los cursos disponibles de la DGEE.
- b) Con base en lo anterior, planear metódica y sistemáticamente las actividades que se llevarán a cabo para alcanzar los objetivos. En este caso, constituidos por los cursos y asesorías permanentes.
- c) Permita a los docentes el acceso a cursos afines impartidos por otras instituciones y que complementen y actualicen su formación profesional.
- d) Evalúe permanentemente el aprendizaje teórico-práctico.

tico de los docentes para retroalimentar tanto su for-  
mación como el proceso en sí.

- d) por último tener presentes las variables que interfie-  
ren en la realización del proceso.

El Departamento de Programación Académica considera -  
que debido a los continuos cambios a que esta sujeta la ca-  
pacitación (pág. 17), las acciones en esta área no se estruc-  
turan para ser realizadas en determinado tiempo, sino consi-  
derando básicamente las necesidades detectadas en los CPp.

Se sugiere que aún cuando dichas acciones sean suscep-  
tibles de reformas derivadas de las continuas investigacio-  
nes en educación especial, la organización del proceso este  
basada en un planteamiento sistemático que considere el al-  
cance temporal. Esto permitirá la evaluación continua, así  
como la toma de decisiones que mas beneficie al Sistema.

Respecto a la organización de los cursos (pág. 16) ;  
éstos toman como punto de partida los objetivos de la capa-  
citación; y parcialmente las necesidades laborales del -  
personal docente, los requerimientos no quedan totalmente -  
cubiertos. Pues aparte del reducido número de acciones, el  
material didáctico asignado a los centros es insuficiente en  
número , por lo que el docente se ve precisado a utilizar  
otros materiales que aún cuando no van de acuerdo a la ideo-  
logía del Sistema, le permiten apoyar su trabajo con los ni-  
ños.

En cuanto al enfoque teo-  
rico-práctico de los cursos (pág. 16). Debido a que la in-

formación proporcionada al personal docente es extensa respecto a la duración del curso, dichas acciones capacitadas son por lo general, de carácter teórico. Los asesores se apoyan básicamente en las experiencias que cada maestro ha registrado durante la práctica diaria, así como en los elementos teóricos que consideran debe poseer el docente.

Por lo que se hace conveniente una estrecha supervisión y asesoría hacia el trabajo de los docentes, y especialmente a los Centros de nueva creación.

En lo referente a la periodicidad y duración, los cursos se reducen, en el primer nivel, a dos durante el ciclo escolar y otro a mediados del mismo. Y en el segundo nivel, las asesorías permanentes, se entiende que éstas se realizan ininterrumpidamente. Esto es un planteamiento teórico, ya que en realidad los asesores realizan en promedio tres visitas anuales a los centros. Y aún cuando tales visitas apuntan a resolver inquietudes del personal docente, respecto a su trabajo, así como promover y actualizar su preparación profesional, dichas asesorías son insuficientes para tal fin.

Por lo tanto, considerando estas limitaciones se sugiere que en la planeación de las actividades se tomen en cuenta todos los factores que intervienen directamente con este hecho, tales como: asignación presupuestaria, detección de necesidades, actividades designadas a los asesores y al personal docente, entre otras.

Se sugiere también que las visitas de los asesores a los centros sean realizadas por lo menos una vez al mes, máxime cuando se trate de maestros de reciente ingreso.

En relación con los requisitos indispensables que de

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

be cubrir el asesor (pág. 21) se sugiere normar el criterio de aceptación para ingresar al Departamento de Programación Académica. Esto permitirá elevar la calidad de los capacitadores al exigírseles un mínimo de preparación en el área; así como agilizar la organización y el funcionamiento departamental.

Respecto al inciso que hace referencia a la formación de los docentes de aprendizaje (pág. 33) se sugiere incrementar y actualizar su preparación a través de cursos extras dentro y fuera de la institución, de la observación directa de centros afines, de la supervisión retroalimentadora sobre la práctica diaria y del acceso al material didáctico indispensable, principalmente.

Propuestas que apuntan a optimizar y agilizar el proceso que a la fecha adolece de lentitud.

Referente al área de organización la cual permite "ordenar y proveer para que pueda realizarse eficientemente la tarea educativa de acuerdo con fines, medios y circunstancias" (9); es conveniente redefinir la organización de las funciones señaladas a los departamentos que integran la Dirección Técnica (pág. 10). Pues las actividades realizadas por éstos influyen directamente en la capacitación que reciben los docentes de aprendizaje.

Como se mencionó anteriormente (pág. 14) el Departamento de Programación Académica no cuenta con información documental sobre el área de capacitación. Lo cual representa una desventaja:

(9) Lemus, A. Administración, dirección y supervisión de escuelas;  
pág. 40



pues al no contar con esta información, no es posible realizar en un momento determinado, un análisis evaluativo -- del proceso, la toma acertada de decisiones, el enriquecimiento de los acervos documentales, entre otras desventajas.

A lo largo del trabajo se destaca la importancia que la DGEE da al enfoque psicogenético del desarrollo y del aprendizaje. Consecuentemente, se observa la necesidad de que el personal de la Institución comzca ampliamente la corriente.

Debido a la complejidad de la teoría y a la diferencia de estrategias de aprendizaje entre una y otra persona, es conveniente que la divulgación de ésta se realice a través de diversas formas tales como: audiovisuales, observación de centros que trabajen en la misma línea, supervisión constante del asesor respecto al trabajo del docente en la práctica, entre otras; y que no se circunscriba únicamente a las acciones capacitadoras del Sistema.

Las propuestas que enseguida se describirán se enfocarán a la creación y amplitud de estímulos al personal docente de aprendizaje que influyan directamente en su desempeño profesional.

Propiciar el acceso de los docentes a cursos de psicología infantil para que conozcan el desarrollo integral del niño llevándole a brindar una mejor atención. Así como orientar a los padres para que participen activa y eficazmente en la problemática de su hijo.

Crear y ampliar estímulos que reconozcan y formen - ten la participación activa del maestro en el proceso educativo, tales como valor escalafonario, concursos de oposición para tener derecho a la basificación en el caso de -- maestros que cubren interinatos limitados; así como la -- creación de estímulos económicos por puntualidad, asistencias ininterrumpidas y otras mas.

Considerar la diversidad profesional de los docentes de aprendizaje (pág.33) a fin de abordar desde una perspectiva mas amplia los problemas de aprendizaje.

Definir el perfil de ingreso de los asesores que ingresan - al Departamento de Programación Académica. Pues así como el vínculo maestro-alumno es relevante en la formación del niño, también la relación capacitador-capacitando es importante en la formación profesional del docente.

Es necesario tener presente que "impartir, estudiar independientemente (así como la interacción entre) maestro y alumno, son los métodos didácticos fundamentales, tanto para enseñar como para aprender". (10)

Por último señalo, a manera de apoyo a las sugerencias planteadas, que una de las necesidades básicas contempladas por la DGEE es la formación de maestros especialistas. (11) La cual está a cargo, en forma directa, del Departamento de Programación Académica, quien está en el deber de fomentar, ampliar y optimizar el proceso.

(10) Kemp, J. Planteamiento didáctico; pág. 75  
(11) SEP-DGEE, Educación especial en México; p.

## BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- AEBLI, HANS. Una didáctica fundada en la psicología de Jean Piaget. Buenos Aires, Kapelusz, 1973; tr. Federico F. Monjardín. 207 p.
- BERTALANFFY, L. VON. "El significado de la teoría general de los sistemas". En Teoría General de los Sistemas.
- DIAZ-BARRIGA, A. Didáctica y currículum. Convergencias en los programas de estudio. México, Nuevaomar, 1988.
- ENCICLOPEDIA TECNICA DE LA EDUCACION. Organización y administración escolar. Madrid, Santillana. Vol I; pp. 33-47
- GAGNE, R. "Planificación de los sistemas de enseñanza". En La Planificación de la enseñanza y sus principios. México, Trillas; 229-251 pp.
- GAGO HUGUET, A. Elaboración de cartas descriptivas, guía para preparar el programa de un curso. México, Trillas. 109 p.

HERNANDEZ RUIZ, SANTIAGO. Organización escolar II. México,  
Uteha. Biblioteca Clásicos y Modernos de la Educación.  
pp. 623-655

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES Y DE LA EDUCACION,  
A.C. La capacitación y la educación continua de in-  
genieros civiles en el sector público. México, 1982.  
pp. 57 - 275

LEMUS, L. Administración, dirección y supervisión de escue-  
las. Buenos Aires, Kapelusz, 1975. pp. 25-50;  
213-259.

MATTOS, LUIZ ALVES DE. Compendio de didáctica general.  
Buenos Aires, Kapelusz, 1974.

MERICI, INIÉDO. Hacia una didáctica general dinámica. Bue-  
nos Aires, Kapelusz, 1974. pp. 127-154

PIAGET, J. Estudios de Psicología Genética. Buenos Aires,  
Emecé, 1973. pp. 155

---

Psicología y epistemología; tr. Antonio M. Ba-  
tro. Buenos Aires, Emecé, 1970. 138 pág.

SEP-DGEE. ases para una política de educación especial.

México, Grupo Editorial Mexicano, 1985.

\_\_\_\_\_ Estrategias pedagógicas para superar las dificultades en el dominio del sistema natural. México, 1986. 300 págs.

\_\_\_\_\_ Estrategias pedagógicas para niños de primaria con dificultades en el aprendizaje de las matemáticas. Fascículo I. México, 186 págs.

\_\_\_\_\_ La educación especial en México. México, Grupo Editorial Mexicano, 1985. 39 págs.

\_\_\_\_\_ Manual de Operaciones de los Centros Psicopedagógicos. México, 1980.

\_\_\_\_\_ Manual de Operación y Organización del Sistema de Educación Especial. México, 1980.

SEP-OEA. Psicología genética y educación. México, 1986.

pp.