

22
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
Colegio de Pedagogía

LINEAMIENTOS PARA LA DETECCION DE
NECESIDADES DE CAPACITACION EN LOS
CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL

T E S I S A

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A :

VIRGILIO HERNANDEZ FERNANDEZ

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS


México, D. F.

1991

COLEGIO DE PEDAGOGIA

FALLA DE ORIGEN



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.

I N D I C E

	PAG.
AGRADECIMIENTOS	1
INTRODUCCION	5

CAPITULO I

LA EDUCACION INICIAL EN MEXICO

1.- LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL	10
2.- ANTECEDENTES DE LOS CENTROS DE DESARROLLO IN- FANTIL	20
3.- LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL EN LA ACTUA- LIDAD	24
4.- LA EDUCACION INICIAL Y EL PROGRAMA PARA LA MO- DERNIZACION EDUCATIVA	29

CAPITULO II

LA CAPACITACION EN EL SISTEMA DE EDUCACION INICIAL

1.- CONCEPTO DE CAPACITACION	43
2.- TEMAS, CURSOS Y CONTENIDOS	45
3.- MATERIAL DE APOYO	49
4.- PROCESO OPERATIVO	51
5.- PAPEL DEL INSTRUCTOR	52
6.- DIFUSION DE LA CAPACITACION	53
7.- EVALUACION	54

CAPITULO III

LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION EN EL -
SISTEMA DE CAPACITACION DE LA UNIDAD DE EDUCACION
INICIAL

1.- TIPOS DE NECESIDADES DE CAPACITACION	62
2.- NIVELES DE NECESIDADES EN EL SISTEMA DE CAPACITACION	64
3.- IMPORTANCIA DE LA DETECCION DE NECESIDADES EN EL -- SISTEMA DE CAPACITACION	66
4.- VENTAJAS DE LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACI-- TACION EN LA UNIDAD DE EDUCACION INICIAL	69

CAPITULO IV

LINEAMIENTOS PARA LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPA--
CITACION EN LA UNIDAD DE EDUCACION INICIAL

1.- BUSQUEDA DE EVIDENCIAS	80
2.- UNIVERSO	82
3.- MUESTRA	84
4.- TECNICA E INSTRUMENTO	89
5.- EQUIPO RESPONSABLE PARA EL TRABAJO DE CAMPO	98
6.- CRONOGRAMA	102
7.- ESTUDIO PILOTO	106
8.- APLICACION DE INSTRUMENTOS	109
9.- PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION	113
10.- ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS	128
11.- INFORME DE RESULTADOS	131

CONSIDERACIONES FINALES	136
BIBLIOGRAFIA	142
ANEXOS.	

INTRODUCCION

La capacitación es uno de los principales elementos que forman parte de todas aquellas organizaciones preocupadas por estar en las mejores condiciones posibles al enfrentar los cambios tan importantes que se van sucediendo hoy día en México; por ello mismo se hace necesario que el grado de importancia asignado a esta -- área garantice una oportunidad para que los trabajadores puedan desenvolverse de acuerdo a los objetivos establecidos institucionalmente.

Uno de los aspectos que forman parte del proceso de capacitación es el que se refiere a la Detección de -- Necesidades de Capacitación (DNC), mismo que constituye el punto del que tienen que partir todas las acciones que se efectuen en esta materia, sin embargo, a -- veces este elemento no es tomado en cuenta, ocasionando resultados poco favorables al no partir de necesidades reales que los trabajadores tienen y que les dificulta realizar sus funciones adecuadamente.

El presente trabajo trata de exponer un caso concreto referido éste, al servicio de capacitación que otorga la "Unidad de Educación Inicial", dependiente de la Subsecretaría de Educación Elemental de la Secretaría de Educación Pública.

La investigación surge a partir de un análisis realizado en la Unidad de Educación Inicial con respecto a la labor que se realiza en materia de capacitación; lo que permitió obtener como conclusión la existencia de una -- necesidad por efectuar un estudio que arroje información -- concreta sobre la situación de los trabajadores en cuanto al tipo de capacitación que requieren para un mejor -- desempeño de sus funciones. La Unidad de Educación Inicial proporciona el servicio de capacitación de tal forma que no considera como parte central las necesidades -- reales que orienten estas acciones.

La finalidad de este trabajo de investigación es -- proponer algunos lineamientos que permitan la realización de una Detección de Necesidades de Capacitación del personal que tiene bajo su responsabilidad, la atención -- directa de los niños que asisten a los CENDI de la Secretaría de Educación Pública en el Distrito Federal.

Como primera cuestión se expone un panorama amplio -- sobre la Educación Inicial en México, en el que se da -- una explicación de lo que son los CENDI; se hace un recorrido a través de su historia para saber en qué fecha -- se ubican sus primeros antecedentes y cómo han ido evolucionando hasta la actualidad, se explica de igual manera su funcionamiento en cuanto al servicio que prestan

y al tipo de personal que labora en ellos.

A continuación, se incluye un análisis sobre la manera en que el área de capacitación apoya al personal de los CENDI de acuerdo a las necesidades que se presentan; aquí es importante mencionar la forma como está -- constituido el modelo de capacitación en el que se basa el servicio que se brinda al personal, con el objeto de hacer constar que dicho modelo no cuenta con una DNC -- como elemento importante para que sus objetivos sean -- logrados eficazmente. Atendiendo a esta cuestión, como punto siguiente se plantea una serie de elementos que -- conforman un "Sistema de Capacitación", explicando la -- función que cumple cada uno de ellos dentro del mismo, -- haciendo hincapié en el elemento que se refiere a la -- DNC, del que se explican sus tipos y niveles, la forma -- en que se interrelaciona con los demás elementos y las -- ventajas que se logran a nivel organizacional cuando es tomado como base en la realización de los eventos de -- capacitación.

Como parte esencial del trabajo se exponen, como se ha venido mencionando, algunos lineamientos que permitan determinar las necesidades reales de capacitación -- del personal Directivo, Docente y de Apoyo que atiende a los niños que asisten a los CENDI y lograr así, un -- servicio más apegado a su realidad laboral.

Esta propuesta trata de cubrir dos aspectos principales del Sistema de Capacitación de la Unidad de Educación Inicial: Primeramente, servir de base para que la capacitación responda a necesidades claras y concretas. Segundo, que la Institución cuente con un modelo de capacitación mejor estructurado y completo que incluya los elementos idóneos para un mejor logro de sus objetivos.

CAPITULO I

1.- LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL (*)

La educación preescolar ocupa dentro del Sistema Educativo Mexicano el primer nivel y aunque todavía no es obligatorio, es de suma importancia, puesto que los primeros años de vida en el ser humano son trascendentales para su formación integral. Este nivel educativo está conformado por dos modalidades: Los Jardines de Niños, y por los Centros de Desarrollo Infantil (CENDI) y el Programa no Escolarizado; ambas modalidades se dedican a la atención del niño menor de seis años, teniendo cada una sus propias características. Los Jardines de Niños dan atención al menor, de los cuatro a los seis años de edad, en un horario de cuatro horas diariamente, esta atención es exclusivamente pedagógica; en lo que se refiere a los CENDI, la atención es más amplia, abarcando además del servicio educativo, la asistencia a los niños. Si se considera que el menor permanece en el CENDI gran parte del día y que ingresa desde una edad temprana, la atención que se le proporciona debe ser más completa,

: : : :

(*) El presente capítulo se elaboró consultando las siguientes obras:

- S.E.P. La Educación Inicial en México. pp 13-16
- S.E.P. Qué es un Centro de Desarrollo Infantil. pp 9-42
- S.E.P. Estructuras y fundamentos de la Dirección General de Educación Preescolar. pp 9-35

es decir, considerando las características del niño - de cero a seis años, el CENDI responde a las necesidades que presenta desde el momento que ingresa a la -- institución. Los CENDI proporcionan al niño educación y asistencia; en el aspecto asistencial, el niño recibe una alimentación idónea que le permite mejorar - y conservar su salud; la labor educativa que se realiza con los niños está encaminada a promover el desarrollo físico, cognoscitivo y afectivo social del - mismo. Además del servicio educativo asistencial, el CENDI proporciona a la madre trabajadora tranquilidad emocional durante su horario de trabajo, lo que repercute favorablemente en la calidad de su trabajo; asimismo se propicia la participación activa de los padres de familia para que la labor que se realiza con sus hijos tenga continuidad dentro del hogar.

ORGANIZACION:

Como toda institución, los CENDI requieren de cierta organización que permita el aprovechamiento de los -- recursos, para la organización de los planteles se consideran los siguientes puntos:

- La clasificación de los niños de acuerdo a sus edades y niveles de madurez, con la finalidad de que - se les proporcione una atención adecuada.
- El tipo de servicios que necesita el niño que ingresa a esta institución.

- El número y características del personal que lo atenderá
- La participación de padres de familia.

a).- CLASIFICACION DE LOS NIÑOS

Están clasificados en tres secciones por estratos de edad:

<u>SECCION</u>	<u>ESTRATOS DE EDAD</u>
LACTANTES	de cuarenta y cinco días a dieciocho meses
I	de cuarenta y cinco días a seis meses
II	de siete a doce meses
III	de trece a dieciocho meses
MATERNALES	de diecinueve a cuarenta y ocho meses
I	de un año siete meses a un año once meses
II	de dos años a dos años once meses
III	de tres años a tres años once meses
PREESCOLARES	de cuatro años a cinco años once meses
I	de cuatro años a cuatro años seis meses
II	de cuatro años siete meses a cinco años
III	de cinco a seis años.

Esta clasificación de los niños se realiza tomando en cuenta que en éste período de vida, su desarrollo es más acelerado que en edades posteriores.

b).- SERVICIOS:

Los servicios que se proporcionan al niño son los siguientes:

MEDICO.- Este servicio se encarga de promover, mejorar y mantener el estado óptimo de salud de los niños que asisten al CENDI a través de acciones médico preventivas. Las funciones de este servicio están encaminadas a prevenir las enfermedades más frecuentes y contribuir a que los niños se mantengan en buenas condiciones de salud, mediante la aplicación de programas de medicina preventiva y actividades de educación higiénica, así como la observación permanente de la salud de los niños durante su estancia en el CENDI.

Aunque los niños cuentan con servicios médicos en otras instituciones, la prevención, detección y atención oportuna de problemas de salud se realizan diariamente, así como educación para la salud dirigida a niños, padres de familia y personal que los atiende. Para sistematizar el funcionamiento de este servicio se elaboró en coordinación con la Dirección de Higiene Escolar, un manual de servicios médicos para los CENDI, con el propósito de tener elementos que permitan controlar su funcionamiento adecuado.

Este servicio no pretende ser integral y completo por el tipo de tareas que realiza, ya que los niños cuentan con instituciones de medicina social que existen en el país como son: ISSSTE, IMSS, SS, DIF y otros.

PSICOLOGICO.- El objetivo principal de este servicio es favorecer mediante acciones programadas el desarrollo armónico del niño. El logro de este objetivo incluye tres aspectos básicos: Profilaxis, evaluación y atención especial.

La profilaxis es el principal aspecto, está encaminado a crear las condiciones idóneas para que se logre un desarrollo adecuado y se proteja el equilibrio emocional del niño; este punto se atenderá orientando a los padres de familia y al personal sobre los aspectos psicológicos que influyen en el niño, manteniendo la calidad de las relaciones humanas dentro del CENDI, así como los aspectos psicopedagógicos que se efectúan diariamente.

En lo que respecta a la evaluación del desarrollo psicológico del niño, el psicólogo obtendrá información, por una parte para tomar decisiones tanto para acciones profilácticas como de atención especial. - - Para evaluar se busca información sobre el niño por medio de observaciones, cuestionarios que se aplican en el momento en que el niño ingresa al CENDI o por informes del personal.

El tercer aspecto que completa la labor del psicólogo lo constituye la atención especial; después de realizar el estudio clínico respectivo, se determina el tipo de atención para solucionar el caso, que puede ser entre brindar orientación a los padres de familia o al personal, canalizarlo a Instituciones es-

pecializadas o realizar acciones directas con el niño para la superación del problema.

TRABAJO SOCIAL.- Este servicio tiene como objetivo -- principal propiciar la interacción entre el CENDI, la familia y la comunidad, a través de acciones programadas que favorezcan el desarrollo integral del niño. La función principal de la Trabajadora Social consiste en realizar estudios socioeconómicos que permitan conocer las condiciones de vida del niño y su familia, y qué tanto puedan influir éstas en el desarrollo del niño. La información que se obtiene con esta investigación es útil para retroalimentar a los otros técnicos del CENDI, aportándoles datos que ayudan a conocer el contexto general en el que vive el menor, para efectuar acciones propias de su área en beneficio de éste.

Otro aspecto que contempla la acción de la Trabajadora Social es su participación en la orientación a padres, la cual le permite trascender al hogar la acción social y educativa del CENDI. Asimismo, su labor se dirige al aprovechamiento de los servicios de la comunidad circundante al centro, estableciendo comunicación con instituciones que puedan beneficiar al niño y al CENDI (museos, fábricas, centros asistenciales o recreativos, etc.)

PEDAGOGICO.- Con este servicio se favorece el desarrollo integral del niño mediante la aplicación sistematizada de programas y manuales pedagógicos que responden a las características, intereses y necesidades -- del niño.

No obstante que todos los servicios son importantes, por ser el Centro de Desarrollo Infantil una -- institución eminentemente educativa, el servicio pedagógico se contempla como objetivo fundamental, ya -- a través de una educación integral los niños lograrán la madurez necesaria.

Las funciones del servicio pedagógico van orientadas a propiciar un ambiente estimulante con la utilización de programas propios para cada edad, estos programas abordan el desarrollo integral del niño, que -- solo con fines didácticos se ha establecido en tres -- áreas de estudio: Area Física, Area Cognoscitiva y -- Area Afectivo Social; el área física se refiere al -- crecimiento, desarrollo y maduración del equipo biológico del ser humano. El área cognoscitiva se refiere al conocimiento que el ser humano tiene de él mismo y al que obtiene del medio exterior, a través de -- la organización de las capacidades intelectuales que se desarrollan por la maduración, la interacción con su medio ambiente y la estimulación que recibe de éste. Por último, el área afectivo social se refiere al desarrollo de la personalidad del niño propiciando la adquisición de confianza, seguridad y autonomía, y la aceptación de sí mismo así como de su medio, a través de la interacción con los seres y objetos que le rodean.

NUTRICION.- Este servicio tiene como objetivo principal proporcionar una alimentación balanceada de acuerdo

do a los requerimientos nutricionales del niño, que contribuya a preservar y mejorar su salud. La nutrición adecuada constituye un elemento esencial para que el individuo tenga un crecimiento y desarrollo normales, ya que en los primeros años de vida, la desnutrición tiene consecuencias irreversibles tanto en aspectos físicos como mentales.

Tomando en cuenta que el niño permanece en el CEN-
DI siete o más horas, es necesario que se le proporcione uno o dos de los alimentos básicos del día, por esta razón el servicio de nutrición es imprescindible para los niños que asisten al centro.

Además de cubrir la necesidad alimenticia del niño, el servicio de nutrición propicia la creación de hábitos alimenticios, por ello es necesario informar y orientar a los padres de familia para que esta acción se continúe en el hogar.

SERVICIOS GENERALES.- La función de este servicio consiste en mantener en buen estado la limpieza, operación y funcionalidad del inmueble, las instalaciones mobiliario y equipo del CENDI.

c).- PERSONAL DEL CENDI:

De acuerdo a la importancia de los diferentes servicios que se proporcionan en el CENDI es necesario contar con un grupo de trabajo de diversas disciplinas que reúnan las características profesionales, técni-

cas y humanas que les permitan, además de tener los conocimientos necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones, estar concientes de la responsabilidad que implica participar en la atención y educación del niño. El número de personal que atiende al niño es muy importante para el adecuado servicio, a continuación se presenta a modo de sugerencia la plantilla del personal con la que debe contar un Centro de Desarrollo Infantil. (*)

- 1 Director
- 1 Secretaria
- 1 Médico Pediatra
- 1 Enfermera
- 1 Psicólogo
- 1 Trabajadora social
- 1 Jefa de área pedagógica
- 1 Puericultista por cada grupo de lactantes
- 1 Educadora por cada grupo de maternales
- 1 Educadora por cada grupo de preescolares
- 1 Asistente educativo por cada siete niños lactantes
- 1 Asistente educativo por cada doce niños maternales

.....

* Esta plantilla de personal está elaborada para los Centros de Desarrollo Infantil de la S.E.P., los centros de otras instituciones están organizados de acuerdo a lineamientos propios.

- 1 Asistente educativo por cada grupo preescolar
- 1 Pianista
- 1 Dietista, Nutriólogo o Ecónomo
- 1 Cocinera
- 1 Auxiliar de cocina por cada cincuenta niños
- 1 Encargada del banco de leche
- 1 Auxiliar de mantenimiento
- 1 Auxiliar de lavandería
- 1 Auxiliar de intendencia por cada cincuenta niños
- 1 Conserje.

d).- PARTICIPACION DE PADRES DE FAMILIA:

Si bien, los centros educativos contribuyen a la educación de los niños, esta responsabilidad corresponde en mayor grado a los padres de familia, pues sin la cooperación de ellos, la educación que los niños reciben en la escuela pierde continuidad, es por esta razón que los CENDI requieren de la participación de ellos; es indispensable por tanto, que exista comunicación entre la institución y el hogar, ya que mediante esta relación el personal sensibiliza y orienta a los padres de familia para que se involucren en el conocimiento de las actividades que se realizan con sus hijos, para que de esta manera participen en la labor educativo-asistencial en beneficio tanto de los niños como de ellos mismos. Hogar y CENDI considerados independientemente son ambientes que influyen en la formación del niño, pero que al coordinarse se refuerzan, favoreciendo así, el desarrollo integral del menor.

2.- ANTECEDENTES DE LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL

Los primeros antecedentes que se tienen sobre los Centros de Desarrollo Infantil se remontan al siglo XIX, ubicándose el primer intento de atención al niño menor de seis años en 1837, cuando en las instalaciones del "Mercado del Volador", se adaptó un local para que los hijos de las madres que trabajaban en ese lugar, tuvieran un espacio donde jugaran y los pudieran cuidar. Posteriormente, hacia el año 1865, la Emperatriz Carlota Amalia funda la "Casa Asilo de la Infancia" donde las damas que estaban a su servicio iban a dejar temporalmente a sus hijos; asimismo en el año de 1869 ella misma funda el "Asilo de San Carlos", lugar donde los niños recibían alimento además de cuidado. El siguiente dato del que se tiene noticia se ubica en el año de 1883, cuando en el Estado Mexicano de Veracruz, la Sra. Carmen Romero Rubio de Díaz (esposa del entonces Presidente Porfirio Díaz), funda la "Casa Amiga de la Obrera"; este centro tenía como uno de sus objetivos el cuidado de hijos de las madres que laboraban fuera del hogar. Treinta años después, en 1916, estos centros pasan a depender de la beneficencia pública, misma que crea en el año de 1928 la "Casa Amiga de la Obrera No.2". En 1929, la Sra. Carmen García de Portes Gil, organizó la "Asociación Nacional de Protección a la Infancia", la cual fundó y sostuvo diez hogares infantiles.

En 1937 las "Casas Amiga de la Obrera", cambiaron su denominación por la de "Guarderías Infantiles", además de estos centros, la S.S.A., fundó otras Guarderías, algunas con el apoyo de Comités privados. En este mismo período, con base en los lineamientos de la "Educación Socialista" (1), se creó dentro de la Secretaría de Salud y Asistencia, el Departamento de Asistencia Social infantil, el cual comenzó a atender y normar los Centros de Atención Preescolar, quedando fuera de la coordinación de la S.E.P.; en el mismo año la S.S.A., fundó otras guarderías para dar servicio a los hijos de los comerciantes del "Mercado de la Merced", de vendedores ambulantes, vendedores de billetes de lotería y empleados del Hospital General. Posteriormente, el número de Guarderías tanto oficiales como particulares se vió incrementado, como respuesta a que cada vez más mujeres se iban incorporando a la vida productiva del país. En 1939, cuando el Presidente Lázaro Cárdenas cambia los talleres fabriles de la nación, fabricantes de los uniformes y equipo del ejército, al régimen cooperativo, incluye en el mismo decreto el establecimiento de una guardería para los hijos de las obreras de esta institu-

(1) Consultar, MONROY HUITRON, GUADALUPE. Política educativa de la Revolución 1910-1940; - Secretaría de Educación Pública, cultura, Cien de México, pp 93-97.

ción, la C.O.V.E. (Comisión Obrera de Vestuario y Equipo del Ejército), la cual comenzó a funcionar en ese mismo año.

Desde entonces cada Dependencia: Organismo Público-Paraestatal y Privado, se enfrenta a la necesidad de contar con un lugar en el cual se atienda y cuide a los hijos de sus trabajadores desde los cuarenta y cinco días de nacidos hasta los seis años.

"Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados -- por atender la demanda existente, ésta se dirigió únicamente al cuidado de los niños, sin proporcionarles -- alimentación, cuidados de salud y una atención pedagógica acorde con la importancia de esta etapa de su desarrollo".(2)

La labor que se hacía para mejorar la calidad del servicio en las guarderías hasta ese momento era insuficiente y poco homogénea.

Es hasta los años setentas cuando los esfuerzos de atención más completa al niño se comienzan a consolidar de una manera amplia y bajo lineamientos técnicos y operativos.

En 1973 se fundó en la Dirección General de Educa--

(2) S.E.P. Estructura y fundamentos de la Dirección -- General de Educación Preescolar. p. 11.

ción Preescolar, la Coordinación de Guarderías, que -- asesoraba a las 31 guarderías de los sectores público- y paraestatal en su organización y funcionamiento técnico. En 1976, por decreto emitido por la S.E.P. se -- creó independientemente de la Dirección General de -- Educación Preescolar (D.G.E.P.), la Dirección General- de Centros de Bienestar Social para la Infancia, que - organizaba y dirigía las Guarderías; el 27 de febrero- de 1978, a través del reglamento interior de la S.E.P., se derogó esta denominación y se establece como Direc- ción General de Educación Materno Infantil, pero en -- 1980 cambia nuevamente y queda como Dirección General- de Educación Inicial, ampliando significativamente sus facultades y atribuciones.

En el año de 1985, la Dirección General de Educación Inicial pasó a depender de la D.G.E.P., con el propósi- to de vincular sus acciones en la mejor atención del - niño preescolar, a través de los CENDI, Jardines de -- Niños y el Programa no Escolarizado que se aplica en - zonas rurales y marginadas del país.

En el año de 1990, la Dirección General de Educación Inicial deja de depender nuevamente de la D.G.E.P. y - pasa a denominarse "Unidad de Educación Inicial", de-- pendiendo directamente de la Subsecretaría de Educa- - ción Elemental.

3.-LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL EN LA ACTUALIDAD

Hoy en día, los Centros de Desarrollo Infantil rebasan considerablemente los servicios que proporcionaban las instituciones antiguamente llamadas guarderías, permitiendo de una manera clara realizar su propósito más allá de una simple guarda, proporcionando al niño menor de seis años bienestar y convivencia social.

La Secretaría de Educación Pública, cuenta con -- treinta y un centros que brindan asistencia y educación a los hijos de las madres trabajadoras que prestan sus servicios a esta dependencia oficial. De la -- misma manera este organismo asesora y coordina a planteles de otras instituciones en los aspectos técnico pedagógicos, de funcionamiento, organización, construcción y ambientación.

Las Instituciones con centros incorporados a la -- S.E.P. son:

<u>NOMBRE DE LA INSTITUCION</u>	<u>NUMERO DE CENTROS</u>
SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA	31
SECRETARIAS DE ESTADO	35
SECTOR PARAESTATAL	19
DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL	226
DIF. (CENTROS DE DESARROLLO CCUNITARIO)	22
DIF. (COMITE)	20
P.R.I.	10
PARTICULARES	38

AUTONCMOS

5

TOTAL

406

La responsabilidad de los CENDI, es de gran importancia para el desarrollo del niño, es por ello que cuentan con un equipo multidisciplinario de personas que se encargan de la atención del niño en todos sus aspectos. Este equipo esta integrado por Psicólogos, Médicos, Trabajadores Sociales y Personal Docente que atiende al niño en los aspectos pedagógicos como: Educadoras, Puericultistas y Asistentes Educativos.

El servicio pedagógico se lleva a cabo a través de la aplicación de programas y manuales que el personal docente y de apoyo utilizan para realizar las actividades correspondientes a esta área. Los programas y manuales fueron elaborados a partir de la necesidad de proporcionar al niño que asiste a los CENDI una atención más sistematizada y organizada, asimismo, para que el personal cuente con los elementos técnicos pedagógicos que le permitan realizar adecuadamente sus funciones en beneficio del niño. Como apoyo a estos documentos normativos, existen otros programas y manuales que complementan y enriquecen la labor educativa en el plantel, entre otros se cuentan: Actividades Recreativas, Expresión Corporal, Actividades Gráficas Plásticas, Educación Física y Elaboración de

Material Didáctico; estos documentos se elaboran considerando principalmente el desarrollo del niño menor de seis años, sus necesidades básicas, intereses y -- sus características de desarrollo en cada etapa, con el propósito de atenderlo adecuadamente considerando la etapa en la que se encuentra.

La aplicación de los programas y manuales se realiza utilizando cada uno de ellos según la sección que se esté atendiendo:

- a).- Programa o manual para lactantes
- b).- Programa o manual para maternales
- c).- Programa o manual para preescolares.

Estos documentos son aplicados por el personal debidamente capacitado para ello; tenemos que cuando -- están al frente de un grupo tanto el personal docente como el de apoyo utilizan:

ASISTENTE EDUCATIVO Manuales pedagógicos, ya -- sea para lactantes, materna les o preescolares, según -- el grupo que atienda. No -- puede utilizar programas de de bido a que su nivel académico no se lo facilita.

FUERICULTISTAS Programa pedagógico exclusivamente para lactantes.

EDUCADORAS

Programas pedagógicos para -
maternal o preescolar, según
el grupo que atienda; cuando
atiende grupos de lactantes-
debe utilizar el manual.

El sistema de Educación Inicial atendió en el ciclo escolar 89-90 a 221,390 niños aproximadamente, -- tanto en el programa escolarizado como en el no escolarizado a nivel nacional; para el caso del Distrito Federal, en el mismo ciclo se atendieron:

CENDE DE LA S.E.P.	5,810
OTRAS DEPENDENCIAS	40,778
PROGRAMA NO ESCOLARIZADO	***** no operaba
TOTAL DE POBLACION ATENDIDA	46,588

Como se puede apreciar, la población atendida a nivel nacional es muy reducida; aunque existen otros organismos que dan atención al niño menor de seis años - (Albergues Infantiles, Casas Hogar, Campamentos, Conafe, Unicef), la situación no deja de preocupar a todos los interesados en este nivel educativo, por lo que se está tratando de atender a este núcleo poblacional dándole más atención en lo que se refiere a la cobertura y al nivel de calidad, pero principalmente se tratará de poner atención con más prioridad a los grupos so-

ciales más desprotegidos a nivel nacional, ya sea en los Centros de Desarrollo Infantil o mediante el Programa no Escolarizado.

4.- LA EDUCACION INICIAL Y EL PROGRAMA PARA LA MODERNIZACION EDUCATIVA.

La Educación Básica comprende los niveles de Educación Inicial, Preescolar, Primaria, Secundaria y Especial; incluye también los programas de Educación Física, Artística y de promoción Cultural.

La educación inicial se imparte en los CENDI de dependencias federales, estatales y en instituciones particulares. Se brinda igualmente en la modalidad no escolarizada que atiende a los niños a través de padres de familia, a quienes se les capacita para que ellos mismos atiendan a sus hijos; esta modalidad se avoca principalmente a comunidades urbano marginadas, rurales e indígenas.

La educación inicial tiene como finalidad, favorecer el desarrollo de las capacidades físicas, congnosctivas, afectivas y sociales del niño, estimulando su participación activa en el proceso de enseñanza - aprendizaje. En cuanto al Programa para la Modernización Educativa, éste señala los siguientes puntos:

DIAGNOSTICO: Los programas utilizados en la educación inicial están desvinculados del nivel preescolar y de la educación de adultos, además de que no incorporan contenidos relacionados con la preservación del medio ambiente y de la salud.

Los materiales didácticos y apoyos educativos requieren ajustes basados en los avances educativos y que respondan mejor a las exigencias de la educación.

CARACTERISTICAS: La educación inicial es concebida como un servicio de apoyo y solidaridad social, por lo mismo extenderá su cobertura por dos vertientes: Ampliando y mejorando la atención en los CENDI; e incrementando los modelos de atención a los niños a través de los padres de familia.

La modernización también implica vincular la educación inicial con la educación de adultos; incluir contenidos para la preservación del medio ambiente y de la salud, así como la utilización de métodos que favorezcan el desarrollo de las capacidades individuales.

OFERTA: Se instalarán CENDI necesarios para solventar la demanda por parte de las madres que trabajan en el sector educativo, asimismo se establecerán modalidades no escolarizadas con la participación de padres y demás integrantes de la comunidad, apoyándose en los medios de comunicación social, dando prioridad a las regiones con más carencias.

ACCIONES PRINCIPALES: Extender el servicio en todo el país, principalmente en zonas rurales, indígenas, urbano marginadas y poblaciones con alta concentración de madres trabajadoras, utilizando centros comunitarios urbanos y rurales.

Reestructurar el modelo pedagógico de atención al niño de cuarenta y cinco días a tres años, actualizando los programas correspondientes; enriquecer lo pro-

gramas con aspectos de ecología y educación para la salud; utilizar métodos que estimulen la capacidad de los niños y articular los contenidos de la educación inicial con los niveles superiores.

Estructurar paquetes didácticos que apoyen los programas escolarizados y no escolarizados.

Fortalecer la normatividad para la construcción y funcionamiento de los CENDI; apoyar a otras instituciones para que proporcionen este servicio y brindarles la supervisión y asesoría necesarias.

Ampliar la cobertura de la educación inicial con el apoyo de la sociedad, los medios de comunicación y de organismos internacionales.

El programa para la Modernización Educativa, período 89-94 tuvo como base para su realización las aportaciones de todas aquellas personas que participaron en la consulta que se efectuó en el año de 1989 a nivel nacional; con esta participación de los mexicanos se han llegado a conocer más a fondo los problemas -- que esta atravesando la educación en México.

Esta Consulta Nacional, ha permitido estructurar un nuevo modelo alternativo de educación que abarque todos los niveles y modalidades que integran el Sistema Educativo Mexicano, siendo el centro prioritario de atención la Educación Básica, pues alrededor de ella giran las metas de una educación de mejor calidad, igualdad de oportunidades para todos y una transformación que haga posible un crecimiento equitativo.

Este programa propone una serie de alternativas que permitan elevar la calidad de la educación en todos sus niveles, así como atender la demanda existente, -- dando atención principalmente a las clases más desprotegidas. Esta propuesta contiene los siguientes puntos:

- Fortalecer el proyecto educativo contenido en la -- Constitución para que responda a nuevas posibilidades y circunstancias.
- Eliminar las desigualdades e inequidades geográficas y sociales.
- Complementar, ampliar y diversificar el servicio - - educativo con modalidades no escolarizadas.
- Preservar y mejorar la calidad de la educación.
- Integrar el proceso educativo con el desarrollo económico.
- Reestructurar la organización en función de las necesidades del país.

Estos cambios de estructura se realizarán tomando - en cuenta la vinculación de cada uno de los elementos del sistema educativo desde tres enfoques: La democracia, la justicia y el desarrollo.

Vistos desde esta perspectiva los cambios que lleguen a tener la educación repercutirán favorablemente - en lo que se refiere a la calidad, cobertura y administración en todos los niveles que abarque el sistema -- educativo nacional.

Partiendo de esta generalidades, a continuación se exponen las reformas estructurales que en materia de educación inicial se desarrollarán como respuesta a lo planteado en el Programa para la Modernización Educativa período 89-94.

Para el período 1989-1994 la Educación Inicial se ha propuesto consolidar sus servicios, para ello se ha planteado una serie de acciones flexibles y adaptables a la diversidad de condiciones con las que cuenta un país como México. A fin de impulsar este nivel educativo y favorecer su realización inmediata, este programa se conformó con cinco renglones básicos, mismos que en su conjunto serán el vehículo para alcanzar una educación más sólida que permita elevar la calidad de vida en la niñez mexicana sin distinción alguna y al mismo tiempo fortalecer su desarrollo integral y armónico. Estos renglones básicos son los siguientes:

- A).- PLANES Y PROGRAMAS
- B).- ATENCION A LA DEMANDA
- C).- CAPACITACION
- D).- SUPERVISION Y EVALUACION
- E).- PARTICIPACION SOCIAL

El objetivo general del programa consiste en crear un modelo educativo que ofrezca a los niños menores -

de cuatro años principalmente de las zonas rurales, - indígenas y urbano marginadas, las mismas oportunidades de contar con una educación que estimule el desarrollo de sus potencialidades y fomente en ellos actitudes de solidaridad, valores de identidad y de pertenencia a su grupo social.

Esto quiere decir que la Educación Inicial tratará de atender prioritariamente a los núcleos sociales más desprotegidos y con menos posibilidades a su alcance, con la finalidad de crear las condiciones propicias - para que con el apoyo de los padres de familia, los niños que pertenecen a estos grupos tengan iguales -- oportunidades de desarrollo y cuenten a futuro con -- las bases que la ciencia y la tecnología ofrecen, en beneficio de sí mismos y de la sociedad.

Como se mencionó anteriormente, el programa de - - Educación Inicial ha puntualizado una serie de acciones, mismas que se describen a continuación; considerando al final de cada una acciones complementarias - al programa (*).

A).- PLANES Y PROGRAMAS.

En lo que se refiere a este punto se ha iniciado -

:::::

(*). Son acciones que a juicio del autor de este trabajo complementarían las que se proponen en el -- programa elaborado por la "Unidad de Educación -- Inicial".

una revisión de los programas y manuales que se aplican para la atención del niño, enriqueciendo su contenido - con aspectos de ecología y educación para la salud, así mismo se trata de acabar con la obsolescencia en la que han caído tratando de iniciar investigaciones sobre los adelantos que han habido en lo referente a la educación infantil, para así estructurar los programas y manuales de tal manera que respondan a las necesidades y características de la niñez mexicana. Igualmente se diseñarán los recursos didácticos precisos que apoyen el proceso enseñanza aprendizaje y la capacitación del elemento humano que participa en la educación inicial; de la misma manera se diseñarán nuevos instrumentos de evaluación para los programas y manuales pedagógicos. Dentro de estas acciones también se contempla el diseño de diferentes alternativas para la educación no formal que apoyen a las zonas más desprotegidas, así como la realización de proyectos de investigación participativa.

B).- ATENCION A LA DEMANDA.

Actualmente existen en México aproximadamente 8 millones de niños menores de cuatro años que requieren de la Educación Inicial, sin embargo, sólo el 2.76% es atendido; es por esta razón que se tratará de ampliar la cobertura para atender en lo posible la demand existente, esto se logrará cumpliendo las siguientes tareas:

- 1.- Fundar Centros de Desarrollo Infantil para los hijos de las mujeres que laboran en el sector educativo, que sin contar con todas las características del modelo tipo, conserven un servicio de calidad, disminuyan los costos y se aprovechen los recursos técnicos de los CENDI ya establecidos.
- 2.- Ampliar la cobertura en el servicio No Escolarizado .
- 3.- Establecer un convenio entre los estados que se encuentran en la frontera norte del país, la Secretaría de Educación Pública y las empresas maquiladoras, para que edifiquen en los parques industriales, centros de desarrollo infantil para la atención de los hijos de las mujeres que prestan sus servicios en dichas maquiladoras.
- 4.- Llevar la educación inicial a las zonas urbano marginadas; vecindades, ciudades perdidas, campamentos, barrios y colonias populares.
- 5.- Construir CENDI en zonas rurales, en áreas proporcionadas por la misma comunidad.
- 6.- Utilizar los albergues existentes en zonas indígenas para atender a niños de dos a cuatro años en el horario en que los niños mayores acuden a la primaria.
- 7.- Aprovechar los medios de comunicación para difundir mensajes educativos a toda la población mexicana; radio, t.v. y video cassettes.

- 8.- Transmitir programas con actividades sistematizadas de estimulación a través de la red de telesecundarias.
- 9.- Enviar mensajes educativos a la población haciendo uso de envases y empaques de productos distribuidos por la Conasupo.
:::~::~
- 10.- Elaborar material audiovisual sobre temas de la educación inicial (películas, diapositivas, acetatos cintas, etc.) que puedan distribuirse en las bibliotecas de la S.E.P. y que esté al alcance de todo público.
- 11.- Aprovechar materiales impresos como periódicos y revistas de mayor demanda para incluir mensajes alusivos a la educación inicial.
- 12.- Diseñar una revista interna que contenga información sobre la labor que se realiza en materia de educación inicial y distribuirla en diferentes -- instituciones que puedan darle algún tipo de apoyo.
- 13.- Diseñar carteles con mensajes y postearlos en lugares públicos como escuelas, comercios, andenes del metro y centros recreativos y culturales.
- 14.- Diseñar programas educativos para televisión que promuevan la educación inicial.

C)- CAPACITACION, ACTUALIZACION Y SUPERACION PROFESIONAL

En materia de capacitación, para el período 89-94 -- se tienen contemplados aspectos muy importantes que --- contribuirán a que la educación inicial tenga mayores - alcances:

- 1.- La capacitación que se imparta al personal docente, técnico especializado y personal no docente que interviene en la educación inicial tomará el carácter de permanente.
:::::
- 2.- Instrumentar un programa de capacitación que permita al personal docente contar con elementos para de tectar problemas en el desarrollo del niño.
- 3.- Aprovechar al máximo los recursos institucionales, para coadyuvar al mejoramiento de la capacitación - que se imparte al personal que participa en la educación inicial.
- 4.- Incluir en la población susceptible de capacitar al personal que labora en las Oficinas Centrales, a fin de que se involucren más con los objetivos institucionales y puedan así, aportar nuevas alternativas que eleven la calidad del servicio.
- 5.- Elaborar documentos normativos necesarios para que la capacitación se imparta en una forma más siste-

- matizada y con lineamientos bien definidos, Por -- ejemplo: Manual de organización, Manual para el -- instructor, Elaboración y manejo de material didáctico, Manual para la elaboración de programas, etc.
- 6.- Actualizar de manera permanente al personal que -- compone el área de capacitación, con el propósito de que su trabajo sea cada vez de mejor calidad.

D).- SUPERVISION Y EVALUACION EDUCATIVA:

En lo que respecta a este renglón, las metas a cumplir son las que a continuación se describen:

- 1.- Elevar más el nivel de calidad en la supervisión que se realiza tanto en las instituciones públicas como privadas que proporcionan el servicio de educación inicial.
- 2.- Brindar mejor atención al Programa no Escolarizado.
- 3.- Elaborar los instrumentos que permitan evaluar -- acertadamente la calidad del servicio que se brinda al niño menor de seis años.

E).- PARTICIPACION SOCIAL

Para que el servicio que se brinda a los niños en la educación inicial sea más efectivo, se hace necesaria la participación social en su conjunto. Es por ello -- que se han planteado cuatro puntos a cubrir en lo que se refiere a la participación que se espera de los di-

ferentes grupos sociales, que beneficien y mejoren el servicio educativo en el nivel inicial.

- 1.- Promover el interés y la participación social para que a través de patrocinios particulares, la educación inicial logre mayor expansión.
- 2.- Realizar una fuerte campaña dirigida a todos los niveles sociales, a fin de lograr una participación más solidaria, tanto de organismos nacionales como internacionales, en la educación de la niñez mexicana.
- 3.- Reforzar las asociaciones de padres de familia y lograr la formación de comités municipales de educación.
- 4.- Tratar de que la participación comunitaria tenga una vinculación estrecha con las actividades de la educación inicial.

Todas estas acciones planteadas para elevar la calidad del servicio educativo que se brinda a los niños menores de seis años, se habrán consolidado, según período asignado para su realización, en 1994, año en el que se esperan cambios favorables que cubran las necesidades más urgentes dentro de un núcleo tan importante -- compuesto por los niños menores de seis años. Es por ello que a partir de 1990 se iniciaron los trabajos -- pertinentes de una manera firme y decidida, contando --

con la cooperación y el apoyo de todas aquellas personas que participan en la educación inicial.

CAPITULO II

CONCEPTO DE CAPACITACION

Como toda organización que se preocupa porque su personal cuente con los elementos necesarios que le permitan responder adecuadamente a los requerimientos de su puesto, la Unidad de Educación Inicial plantea como uno de sus objetivos .."capacitar y actualizar al personal en el trabajo y para el trabajo a través de cursos permanentes que permitan elevar la calidad del servicio".. (1). Para la realización de esta tarea, cuenta con un programa de capacitación que esta integrado por seis elementos, mismos que se aplicarán, -- abordando antes la conceptualización que se le da a la capacitación.

Para la Unidad de Educación Inicial la capacitación que se le imparte a los trabajadores tiene como propósito fundamental: proporcionar al personal que participa en la atención del niño menor de seis años, los elementos básicos que le permitan fortalecer el cumplimiento de sus funciones, y al mismo tiempo difundir la normatividad contenida en los manuales y programas de estudio.

:::::

(1).S.E.P. UNIDAD DE EDUCACION INICIAL. Programa de capacitación 89-90. p2

Aunque se ve clara la finalidad que persigue la capacitación en la Unidad de Educación Inicial, no existe un documento aun que contenga una definición del término, lo que le permitiría aclarar más la posición que orienta sus actividades en ésta área de trabajo.

Por tal motivo, y para utilidad del presente trabajo, se aborda ahora la definición que la S.E.P. da a la capacitación, haciendo hincapié que tal definición no es considerada por la Unidad de Educación Inicial, siendo que forma parte del sector educativo.

La capacitación de personal es considerada como: "... un término genérico que comprende todo tipo de esfuerzos de enseñanza aprendizaje: Adiestramiento, -- formación, actualización, instrucción, mejoramiento y perfeccionamiento. En la S.E.P. se concibe a la capacitación como un proceso permanente e intencionado de enseñanza aprendizaje, que otorga a los trabajadores la posibilidad de adquirir o actualizar conocimientos, -- así como el mejorar sus actitudes y aptitudes para lograr mayor eficiencia en la realización de las funciones del puesto que ocupa..." (2)

Con ésto, los trabajadores se harán y se sentirán -- participantes de los logros que su institución obtenga, -- al contar con el apoyo de la misma para mejorar continuamente en su puesto de trabajo.

:::::

(2) S.E.P. Subsecretaría de Educación Elemental. Curso para formación de instructores, p 8.

2.- TEMAS, CURSOS Y CONTENIDOS

m "...Entre las distintas corrientes teóricas que han surgido en torno al desarrollo del niño, hasta ahora no ha surgido una teoría que por sí misma permita realizar un estudio completo sobre los aspectos que abarca el desarrollo del niño, por ello se ha recurrido a un eclecticismo para fundamentar la educación que se le proporciona al niño menor de seis años..." (3).

El marco teórico que fundamenta los contenidos de -- los cursos que ofrece el área de capacitación, se apoya en los importantes planteamientos que en materia de desarrollo infantil realizan: Arnold Gessell, P. Vayer, Jean Piaget y Henry Wallon.

Para los Centros de desarrollo Infantil, la capacitación se proporciona a través de cursos que están divididos en siete programas básicos, de acuerdo al puesto desempeñado por el personal:

- 1.- Programa de capacitación para la inducción a los servicios de educación inicial.
- 2.- Programa de capacitación para el fortalecimiento de la normatividad técnico pedagógica de la edu-

(3) SUBSECRETARIA DE EDUCACION ELEMENTAL. Programa pedagógico para lactantes 0-18 meses. p. 15

cación inicial.

- 3.- Programa de capacitación para la actualización y superación profesional.
- 4.- Programa de capacitación para la superación profesional.
- 5.- Programa de capacitación y actualización en materia de educación inicial.
- 6.- Programa de capacitación especial para el personal docente.
- 7.- Programa de orientación a padres de familia.

Estos programas tienden a ser flexibles y adaptables a las diferentes características del personal al que son dirigidos; para facilitar y enriquecer la labor de la capacitación los diferentes eventos se realizan en tres formas: Cursos, talleres o seminarios, mismos que a continuación se explican:

CURSOS.- "...Son dirigidos al personal de nuevo ingreso o cuando surgen innovaciones en materia educativa.. ." (4). Es decir, van dirigidos al personal que no cuenta con experiencia o conocimientos previos al ingresar a los centros de desarrollo infantil.

:::::

TALLERES.- "...Esta modalidad consiste en generar actividades de enseñanza aprendizaje donde se vinculen la teoría con la práctica, con el propósito de que las -- personas que reciben la capacitación tengan la posibilidad de aplicar de manera inmediata lo aprendido. Mediante esta modalidad, educando y educador mantienen una participación activa para el logro de los objetivos del curso..." (5).

Los talleres van dirigidos al personal que cuenta con la información básica y la experiencia necesaria en su puesto; se realizan con la finalidad de enriquecer la labor que se realiza y unificar los criterios establecidos en la aplicación de los programas educativos.

SEMINARIOS: Esta modalidad de enseñanza aprendizaje -- consiste en que las personas que asisten a él, participen activamente en la realización de cada una de las -- sesiones de trabajo, por ejemplo en el planteamiento -- del tema a tratar, en la evaluación o en las conclusiones. "... Los seminarios van dirigidos al personal especialista y técnico, su objetivo principal consiste -- en intercambiar información sobre estudios realizados -- que tengan relación con su ámbito de trabajo, para que esta difusión enriquezca las acciones que se realizan -- en el Centro de Desarrollo Infantil..." (6).

:::::

- (5) S.E.P. UNIDAD DE EDUCACION INICIAL. "Componente del programa de capacitación" En Programa de capacitación y Fichas de Autoevaluación del Manual del Supervisor de Centros de Desarrollo Infantil. p 15.
- (6) UNIDAD DE EDUCACION INICIAL. Programa de capacitación. op. cit. p.2.

Por otro lado, la Unidad de Educación Inicial cuenta con una escuela para asistentes educativos que se ubica en el nivel medio superior del Sistema Educativo Mexicano; en este plantel se proporciona en un período escolar (septiembre -junio), capacitación terminal de carácter teórico práctico a personas que hayan concluido la secundaria, así como al personal de los CENDI -- interesado en recibir esta capacitación.

El objetivo de este centro educativo es: Proporcionar al alumno los conocimientos necesarios para auxiliar a la puericultista o a la educadora en la atención psicopedagógica de los niños, desde su nacimiento hasta los cinco años once meses de edad; desarrollando habilidades y actitudes positivas para asistirlos durante su permanencia en los Centros de Desarrollo Infantil.

3.- MATERIAL DE APOYO

La mayor parte de los cursos que se imparten al personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil, cuentan con un programa o manual y la guía de capacitación respectiva, en esta guía se especifica el contenido del curso al que corresponde así como el cronograma y desglose del cronograma por día, objetivos del curso, introducción, anexos tanto para el participante como para el instructor, técnicas didácticas y recursos materiales necesarios para cada actividad. Estos documentos contienen toda la información que permitan al instructor organizar y realizar adecuadamente su labor.

Cuando algún curso no cuenta con guía de capacitación se elabora una carta descriptiva que contiene en términos generales: objetivos del curso, temas, recursos materiales y actividades de aprendizaje, con lo cual el instructor podrá organizar cada una de las sesiones en las que se impartirá el curso.

En lo que respecta a la escuela para asistentes educativos, ésta cuenta con un plan de estudios (*) -

:::::

(*) Respondiendo a la necesidad de "modernizar" el sistema educativo en todos sus niveles, la unidad de educación inicial tiene como uno de sus objetivos: reestructurar los planes y programas de estudio y, aunque es un proyecto a corto plazo, aún no ha concluido esta labor, por lo que no se puede abordar en el presente trabajo.

que contiene 13 materias teórico prácticas y dos talleres operativos, a cubrir en un ciclo escolar según calendario de la S.E.P. (ver anexo # 2).

En la elaboración del material de apoyo intervienen tres áreas de la dirección de la unidad de educación inicial:

DEPARTAMENTO DE PLANES Y PROGRAMAS.- Esta área se encarga de elaborar los programas y demás material impreso que apoye las actividades de capacitación.

DEPARTAMENTO TECNICO.- Apoya al instructor proporcionando material audiovisual para enriquecer su trabajo.

DEPARTAMENTO DE CAPACITACION.- También para la elaboración del material didáctico el instructor desempeña una labor muy importante, puesto que él elabora su propio material que le apoyará en sus actividades según el curso que vaya a impartir, por ejemplo: esquemas, anexos para el participante, rotafolios, cuadros sinópticos e instrumentos de evaluación.

4.- PROCESO OPERATIVO

Los cursos de capacitación que se proporcionan al personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil, se programan tomando como punto de partida -- las peticiones que se reciben de cada plantel a través del departamento de supervisión, al que la directora de cada plantel, por medio de las supervisoras, envían sus necesidades de cursos cada mes.

El departamento de capacitación de la Unidad de -- Educación Inicial, al inicio de cada año, distribuye su catálogo de cursos a cada CENDI (ver anexo # 1), -- para que la directora de acuerdo a las necesidades de su personal, haga sus peticiones por escrito.

Asimismo, en el transcurso del año se pueden efectuar cursos especiales cuando alguna institución tiene necesidad de que se capacite a su personal, ya sea por apertura de un nuevo centro, por movimiento de -- personal o por nuevos ingresos.

5.- PAPEL DEL INSTRUCTOR

Cuando el instructor es de nuevo ingreso al área - de capacitación recibe un curso denominado "Inducción al puesto", que consiste en el análisis y manejo de - manuales y programas, así como de técnicas didácticas. Al terminar el curso introductorio, el instructor - - asiste a cursos de capacitación como observador o como participante, con la finalidad de que vaya conociendo - el ambiente en el que desarrollará sus actividades.

Cuando los instructores cuentan con períodos en los que no tienen que impartir algún curso, son aprovechados por éstos, entre otras cosas, para asistir a cursos de capacitación que les permitan mejorar profesionalmente y dar un mejor servicio. Los cursos a los que asisten por lo regular son en instituciones de educación superior como la UNAM o la UPN, asimismo cuentan con los servicios de la Dirección General de Capacitación y el Departamento de Capacitación de la Dirección de Personal de Educación Elemental de la S.E.P.

Los temas que abordan en los cursos tienen relación estrecha con la función que desempeñan, por lo que reciben cursos de: Didáctica General, Actualización de - Instructores, Técnicas didácticas, Dinámica de grupos, Relaciones interpersonales, Formación de Instructores - y Proceso de Capacitación.

6.- DIFUSION DE LA CAPACITACION

El proyecto de capacitación se realiza mediante dos modalidades:

A).- CURSOS ABIERTOS.- Esta modalidad consiste en -- dar a conocer un "catálogo de cursos" mismo que se distribuye a los Centros de Desarrollo Infantil a través - del departamento de supervisión y asesoría al inicio de cada año.

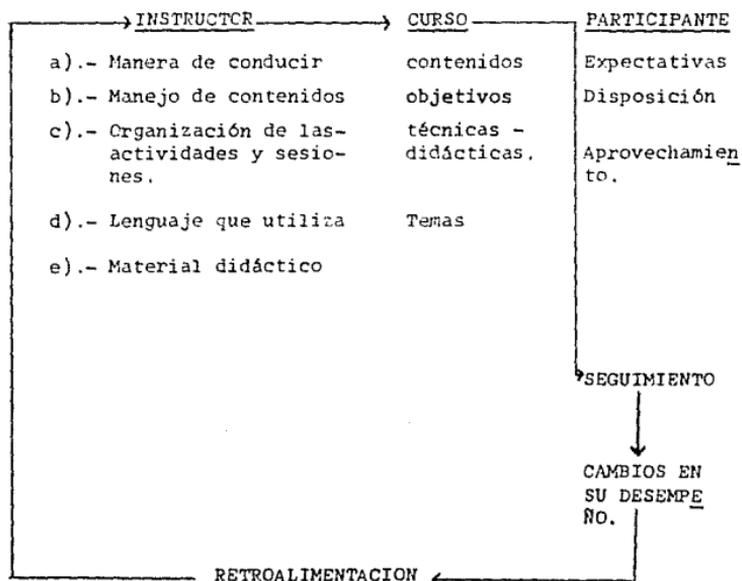
b).- CURSOS CERRADOS.- Se refieren a peticiones es-- peciales de cursos que hacen las autoridades de los cen-- tros, en los cuales se tratan temas específicos; o en - el caso de los CENDI que inician el servicio, se imparte el curso "Inducción al trabajo de un CENDI".

Para el caso de la escuela para asistentes educati-- vos, antes de que inicie el ciclo escolar, se abre una convocatoria que se envía a los CENDI de todas las ins-- tituciones incorporadas a la S.E.P. y obviamente, a los pertenecientes a la misma, para que aquellas personas, ya sean trabajadores o egresados de la secundaria pue-- dan ingresar a dicha escuela.

Con base en la demanda que se tenga de cursos, la -- plantilla de instructores con la que cuente el área de capacitación y con la formación profesional de cada uno de ellos (psicólogos, pedagogos, trabajadores sociales y nutriólogos o economos), a cada instructor se le --- asigna mensualmente determinado número de cursos a impartir, sin incluir lo referente a cursos "cerrados".

7.- EVALUACION: Para el área de capacitación la evaluación consiste en "... un conjunto de actividades - que permiten conocer lo que sucede con aquellos aspectos técnicos pedagógicos y operativos relevantes que intervienen en la capacitación, a fin de detectar la problemática existente para reorientarla oportunamente..." (8).

El proceso de evaluación se esquematiza de la siguiente manera:



(7) IBIDEM. s/p.

CAPITULO III

LA DETECCION DE NECESIDADES EN
EL SISTEMA DE CAPACITACION.

Cuando se aborda el tema de la capacitación como --- sistema es necesario al mismo tiempo tratar cada uno de los elementos que lo integran, pues dada la importancia que adquiere cada uno de ellos al interactuar e inre---rrelacionarse, no es posible dejarlos de lado o contemplarlos de manera aislada, de otra forma el sistema se vería afectado, en otras palabras, si se contempla el sistema como una totalidad no es factible que sus elementos funcionen unos separados de otros, porque todos van a poseer un objetivo en común, que sólo podrán lograr funcionando de manera integrada.

La capacitación como sistema es un proceso dinámico que se inicia al entrar en juego seis elementos que lo estructuran, cada uno de ellos definido perfectamente - en cuanto a su función específica y a la interrelación que va a tener con los demás, es decir, estos elementos forman un todo integrado desde el momento en que el sistema comienza a funcionar para dirigirse al cumplimiento de un objetivo común a todos ellos.

Para estudiar el elemento denominado "necesidades de capacitación" primeramente es necesario explicar el lugar y la función que realiza dentro del sistema, es por esta razón que enseguida se exponen los seis elementos que integran el sistema de capacitación describiendo --

brevemente su función principal y poder entrar así al punto de importancia del capítulo en cuestión, resaltando que se consideraron varios autores para estructurar este punto, mismos que se citan al término de la explicación.

A.- DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION: Constituye el primer elemento y el insumo básico del sistema, tiene como objetivo principal obtener información relevante sobre las alteraciones que existen en un puesto de trabajo cuando los responsables no cuentan con los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes necesarias que les permitan desempeñarlo de tal manera, que cumplan con los objetivos inherentes al mismo.

B.- ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS: Este punto se refiere a las acciones que se realizan una vez obtenidos los resultados del elemento anterior; consiste en determinar claramente las metas a cubrir en materia de capacitación, lo que el personal será capaz de realizar en su puesto después de ser capacitado.

C.- ELABORACION DE PROGRAMAS: Tomando como base los elementos anteriores, se procede en este punto a establecer los eventos o cursos de capacitación que se requieren para cubrir las necesidades detectadas; los cursos o eventos van a constituir los medios que ayudarán a cubrir las metas. No es recomendable pensar en la elaboración de algún curso de capacitación sin contar con

una investigación previa de las necesidades reales de la organización.

D.- REALIZACION DE LA CAPACITACION: Este aspecto se -- refiere a la ejecución de los cursos o eventos de capacitación que se planearon; es llevar a la práctica las acciones de capacitación planeadas previamente de acuerdo a las necesidades que presenten los trabajadores.

E.- EVALUACION: La evaluación se realiza a lo largo de todo el proceso de capacitación desde el momento de su planeación, pues en cada etapa proporciona la información necesaria para observar su funcionamiento. La evaluación permite determinar qué tan efectiva resultó la capacitación; saber si se cumplieron los objetivos, la respuesta que se tuvo de los trabajadores y los beneficios obtenidos en la organización; asimismo la evaluación sirve para determinar si hubo alguna falla o desviación en el sistema de capacitación y poder corregirla a tiempo.

La evaluación será entonces, una retroalimentación -- para que el logro de los objetivos de la capacitación -- sea el más adecuado.

F.- SEGUIMIENTO: Este elemento, de igual manera que los anteriores, es muy importante dentro del sistema de capacitación; aquí la función principal que se realiza -- consiste en verificar si el personal capacitado ha pues

to en práctica lo aprendido, si sus funciones las ha--
comenzado a realizar de acuerdo a los requerimientos -
de su puesto, si las necesidades que presentaba fueren
cubiertas.

Este elemento es muy útil también para saber si se
presentan nuevas necesidades, en caso positivo se re-
tornará al primer elemento del sistema para reiniciar
el proceso (*).

:::::

(*) Los elementos que se presentan en este apartado y-
que dan estructura al sistema de capacitación fue-
ron elaborados consultando los siguientes autores:

- BUCIO ESPINOZA, LUIS. La organización de programas -
de capacitación pp 12-13.
- MENDOZA NUÑEZ, ALEJANDRO. Manual para determinar ne-
cesidades de capacitación pp 31-67.
- BUCIO ESPINOZA, LUIS. Determinación de necesidades -
de capacitación pp 1-15.
- CALDERON CORDOVA, HUGO. Manual para la administración
del proceso de capacitación. pp 21-23.
- SILICEO, ALFONSO. Capacitación y desarrollo de perso-
nal. pp 53-72.

Visto lo anterior, ahora se explica más ampliamente el punto en cuestión comenzando por definir el concepto de necesidades de capacitación:

Como se ha mencionado, el elemento denominado "detección de necesidades de capacitación" es una condición indispensable para que el sistema funcione eficazmente; este elemento da razón de ser a los elementos subsecuentes, ya que constituye el fundamento básico para que operen siguiendo objetivos reales; de otra forma la capacitación no tendría metas bien definidas ni atendería las necesidades que los trabajadores tengan verdaderamente.

Una necesidad de capacitación es tomada como una "alteración cuantificable y medible" que existe en la organización que no permite o limita el logro de los objetivos generales; esta alteración está centrada en los trabajadores, en el sentido de que son ellos los que van a tener las necesidades, las cuales existirán desde el momento en que los objetivos correspondientes a su puesto se vean afectados y no se logren correctamente, ya sea por falta de conocimientos, habilidades, aptitudes o actitudes.

Este tipo de alteración centrada en el trabajador va a tener repercusiones a nivel organizacional, pues al formar parte de ella su desempeño es tan importante como los recursos materiales o económicos. Es por ello que cuando los trabajadores observan un desempeño tal,

que afecte los resultados esperados por la organización, se hace necesario recurrir a una investigación que descubra las fallas en los trabajadores que no les permiten llegar a lo que "debe ser" el desarrollo de las funciones del puesto del que son responsables.

El sistema de capacitación existe porque en la organización los trabajadores tienen necesidades que deben ser cubiertas permanentemente, ya que estarán presentés a lo largo del desarrollo de la organización, puesto que si no hay necesidades no existe razón válida para capacitar y, al no existir la capacitación, la organización se mantendría sin movimiento alguno; esto ocurrirá si se considera que en la actualidad -- tanto el desarrollo científico como el económico son tan acelerados que las organizaciones tienen que ir en forma paralela a ellos para no mantenerse estáticas.

1.- TIPOS DE NECESIDADES DE CAPACITACION

De acuerdo a sus tipos, se pueden encontrar en la organización necesidades manifiestas o encubiertas:

a).- MANIFIESTAS. Se pueden encontrar en cualquier nivel de la organización, se refieren básicamente a -- las necesidades que resultan tan evidentes que no es -- necesario realizar una investigación profunda ya que -- se visualizan cuando hay personal de nuevo ingreso, -- ascensos, transferencias, puestos de nueva creación, -- adquisición o cambio de material y equipo, o modifica-- ciones en métodos y procedimientos. En este caso la ca-- pacitación tomó el carácter de preventiva; como lo men-- ciona Alejandro Mendoza Núñez ..." La capacitación re-- querida para atender tales necesidades ha recibido el-- nombre de preventiva, se presume que los cursos o al-- guna otra modalidad deberán impartirse antes de que -- los trabajadores involucrados ocupen sus nuevos pues-- tos o se establezcan los cambios"...(1).

b).- ENCUBIERTAS. Este tipo de necesidades no son -- tan evidentes como las manifiestas, pero se pueden per-- cibir los síntomas que originan. Para detectarlas se --

:::::

(1) MENDOZA NUÑEZ, ALEJANDRO. Manual para determinar -- necesidades de capacitación. p 38.

requiere de una investigación más minuciosa y profunda que deje al descubierto sus causas para poder tomar -- las medidas pertinentes y satisfacerlas. Estas necesidades se presentan en la organización cuando los trabajadores llegan a tener problemas al desempeñar su -- trabajo, ya sea por falta de conocimientos, habilidades, actitudes o aptitudes; ... "En este caso el personal continuará en su puesto y las acciones de capacitación que se presenten se denominarán correctivas, dado que pretenden resolver la problemática existente" ..

. (2).

:::::

(2). IBIDEM... p 39.

2.- NIVELES DE NECESIDADES EN EL SISTEMA DE CAPACITACION.

De acuerdo a los niveles de la organización en los que pueden existir necesidades de capacitación se clasifican en organizacionales, ocupacionales e individuales, para su explicación se toman en consideración los planteamientos que realiza al respecto Mendoza Núñez(3)

a).- ORGANIZACIONALES: Al referirse a este nivel se está hablando de necesidades a nivel general, lo que implica la existencia de problemas o limitaciones que alteran el funcionamiento de un sector importante de la organización. Esto ocurre principalmente cuando se dan cambios en la tecnología, en las estructuras orgánicas, en las funciones de las diferentes áreas o en las políticas internas.

b).- OCUPACIONALES: Corresponden a este nivel las necesidades que se presentan en una área o departamento de la organización; con las limitaciones que se presentan en un grupo de trabajadores que desempeñan el mismo puesto dentro de un departamento, sección u oficina. Por ejemplo: Se han recibido constantes quejas por parte de los padres de familia en el sentido de que en los

:::::

(3) MENDOZA NUÑEZ, ALEJANDRO. Manual para determinar -- necesidades de capacitación. pp 37-38.

Centros de Desarrollo Infantil ubicados en la zona "X", los niños de la sección preescolar no reciben la atención pedagógica adecuada debido a que las educadoras no aplican eficientemente el programa respectivo, además - de que las actitudes que tienen hacia los niños no son las correctas, ya que les gritan y los descuidan en sus actividades. Por estas causas es necesario capacitar al personal responsable de esa sección sobre el manejo del programa pedagógico para preescolares, desarrollo del - niño preescolar y relaciones interpersonales.

c).- INDIVIDUALES: Se refieren a las necesidades de - capacitación de cada trabajador; sólo que para resolver las no se efectúa de manera individual por lo poco operativo y por la inversión innecesaria que se tendría -- que hacer, sino que a partir de necesidades individua-- les se establecen las acciones pertinentes para tratar-- de resolverlas de manera grupal, es decir, se determina mediante un estudio, qué trabajadores tienen necesida-- des semejantes, con el propósito de integrarlos en un - solo evento o curso de capacitación; de esta manera se-- aprovecharán más los recursos. Esta situación se dá sal-- vo excepciones, en las que sea necesario capacitar a un solo trabajador o a un grupo muy reducido; en este caso puede ser por ascensos, transferencias, nuevos ingresos o cambio de funciones.

3.- IMPORTANCIA DE LA DETECCION DE NECESIDADES EN EL SISTEMA DE CAPACITACION.

Desde el momento en el que una organización tiene establecido un sistema de capacitación como parte de su estructura, ese sistema adquiere gran importancia en la medida en que tenga sus objetivos claramente definidos en cuanto al desempeño que espera de los trabajadores. Ciertamente, un sistema de capacitación con una estructura bien definida será el medio para resolver gran número de problemas que en materia de recursos humanos enfrenta toda organización. En el caso de que la capacitación no cuente con sólidos conocimientos más que una inversión ocasionaría un enorme desperdicio de recursos y los problemas que se presenten pasarían a ser situaciones "fáciles" de superar, a conflictos más graves que perjudicarían la estabilidad, tanto de los trabajadores como de la organización.

Como es sabido, los recursos humanos forman una parte esencial en toda organización y en la medida en que éstos se desempeñen, la organización se desarrollará de igual forma. Es por ésta, entre otras causas, que la detección de necesidades de capacitación es un elemento muy importante en el Sistema de Capacitación, ya que de ahí van a partir las acciones que se realicen con cada uno de los demás elementos que lo integran. La importancia de este elemento se tratará de explicar tomando en consideración lo que apunta al respecto Alejandro Mendoza Núñez. (4).

:::::

(4) op. cit. p 34.

a).- Este estudio será una garantía para poder considerar a la capacitación como la mejor alternativa de solución frente a problemas específicos.

b).- Los planes y programas que se realicen deberán basarse en los resultados que se obtengan con la detección de necesidades de capacitación, pues esta información será el fundamento básico para efectuarlos.

c).- La capacitación de los trabajadores deberá partir de los intereses y necesidades que muestran en la detección.

d).- La información que se obtenga será tomada en cuenta en todos los elementos que integren el sistema de capacitación, ya que será el criterio orientador -- más importante para su desarrollo.

e).- Se justifica la realización de la capacitación al eliminar la tendencia de capacitar por capacitar, -- pues sólo cuando existen razones válidas se puede proporcionar adecuadamente este servicio a los trabajadores.

f).- Coadyuva a la consolidación, tanto de los trabajadores como de la organización, al estrecharse más la relación entre ambos por el compromiso de lograr -- objetivos comunes.

Por otro lado, con esta investigación se evita, en el caso de la organización un desperdicio innecesario de recursos materiales, económicos y humanos; en lo que respecta a los trabajadores se evitaría principalmente la pérdida de tiempo en cursos que lo "obligan" a aprender algo que no necesita o que ya sabe; asimismo, las actitudes de autoridades y trabajadores hacia la capacitación se verán favorecidas al comprobar que mediante la capacitación se solucionarán problemas reales y concretos.

**4.- VENTAJAS DE LA DETECCION DE NECESIDADES
EN EL SISTEMA DE CAPACITACION DE LA - -
UNIDAD DE EDUCACION INICIAL.**

En la Unidad de Educación Inicial dependiente de la Subsecretaría de Educación Elemental de la S.E.P., no se cuenta con un diagnóstico de necesidades de capacitación que oriente las acciones que se realizan en esta materia, por ello se exponen brevemente algunas ven tajas que se podrían obtener si se contara con esta in vestigación.

- Como ventaja principal para el sistema de capacitación de la Unidad de Educación Inicial, un diag no sti co de necesidades sería el fundamento básico que justi ficaría este servicio, puesto que los planes y programas se basarían en necesidades reales del personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil.

- Este elemento daría más solidez al sistema de capacitación, ya que lo complementaría para su mejor fun cionamiento.

- La información que se puede obtener sobre las ne cesidades del personal, podría tomarse en cuenta para llevar a cabo los diferentes eventos de capacitación, a fin de que se eviten desviaciones y errores.

- El personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil vería reflejados sus intereses y necesi--

dades en los cursos a los que asisten, lo que sería un motivador muy importante para el desempeño de su trabajo.

- Evita que el personal se sienta obligado a asistir a cursos que no necesita para mejorar su trabajo o que ya conoce, situación que suele suceder con cierta frecuencia. Aquí se pretende acabar con la capacitación -- que se proporciona a los trabajadores por el simple -- hecho de que es una obligación de la organización.

- Al realizarse la capacitación de acuerdo con las necesidades, los trabajadores se sentirán más comprometidos con los objetivos que se tienen en los Centros-- de Desarrollo Infantil.

- La Detección de Necesidades aseguraría a la capacitación como la mejor alternativa de solución ante -- problemas que presenten los trabajadores en los Centros de Desarrollo Infantil.

En pocas palabras, un diagnóstico de necesidades de capacitación favorecería al sistema de educación inicial en los siguientes aspectos:

PRIMERO: Daría más solidez a su estructura.

SEGUNDO: La normatividad sería reforzada en todos los niveles que componen el sistema.

TERCERO: Los trabajadores estarían más motivados al -- tomárseles en cuenta como parte esencial de -- la organización, lo que repercutiría favora-- blemente en su desempeño.

CUARTO: Todas las acciones que se realicen en materia de capacitación redundarán en una mejor atención del niño menor de seis años, que asiste a los Centros de Desarrollo Infantil.

CAPITULO IV

LINEAMIENTOS PARA LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Como se menciona en capítulos anteriores, la Detección de Necesidades de Capacitación permite la identificación de las carencias que poseen los trabajadores en cuanto al desempeño de su trabajo. También en el -- quehacer educativo tienen gran importancia los datos -- que permitan determinar tales necesidades, a fin de -- que las acciones de capacitación vayan acorde con los requerimientos reales del personal que labora en los -- Centros de Desarrollo Infantil.

Para poder determinar la situación real en la que -- se encuentran los trabajadores respecto a su desempeño es necesario partir de las normas y lineamientos técnico pedagógicos y administrativos de la institución, -- mismas que establecen el "qué" y el "cómo" debe realizarse determinada función; pero para saber la manera -- en la que se cumplen dichos estatutos se requiere llevar a efecto una investigación que permita recabar información precisa en relación a lo que es y lo que se hace en la práctica.

Para lograr la realización de un estudio con esas -- características se han venido utilizando dos alterna-- tivas metodológicas en trabajos semejantes:

- a).- Técnicas e instrumentos de la investigación social clásica y,
- b).- Postulados y acciones de la investigación participativa ' (1).

A continuación se abordan los puntos principales de ambas propuestas con el propósito de tener un punto de referencia que permita establecer los lineamientos para una detección de necesidades que se adecúe a las características generales de la Unidad de Educación Inicial, es decir, explicando cada alternativa se puede tener una visión más precisa de ellas y así, podrá saberse si es factible seguir alguna para realizar el diagnóstico-- en los CENDI, si se tienen que elaborar lineamientos -- propios o si se podrían tomar de cada propuesta los -- aspectos más apropiados a las características de la -- institución en cuanto a sus políticas, organización y -- funciones que corresponden al personal incluido en el -- estudio:

INVESTIGACION SOCIAL "CLASICA"

- El investigador es el principal elemento del trabajo, analiza desde su punto de vista y permanece ajeno

:::::

(1) S.E.P. Manual para realizar el diagnóstico de necesidades etapa II. pp 8-43.

a la situación que observa, es decir, todo el proceso para la detección de necesidades gira en torno al investigador.

- El objetivo de la investigación es fijado por el investigador con base en hipótesis propias.

- Durante el desarrollo de la investigación, el investigador actúa en común acuerdo con los directivos.

- Los límites teóricos del problema son planteados por el investigador sin comunicarlos al personal sujeto de estudio.

- Los resultados de la investigación las más de las veces no llegan a ser conocidos por los trabajadores involucrados, y en el mejor de los casos se da la información al final de la investigación, cuando la problemática ya es otra.

- La participación de los trabajadores es casi nula, sus opiniones o puntos de vista son poco tomados en cuenta por el investigador, salvo cuando se desea verificar algún dato o información.

- Dentro de este modelo se utilizan con más frecuencia instrumentos tales como la encuesta, la entrevista, el cuestionario y la observación.

INVESTIGACION "PARTICIPATIVA"

En la investigación de las ciencias sociales y la educación se presenta la investigación participativa como una alternativa metodológica en la cual, se pro--

mueve la interacción entre el investigador y la población estudiada, a partir de la integración de equipos interdisciplinarios en la actividad de investigación y la acción educativa del grupo y no de individuos aislados.

Entre las técnicas que se pueden utilizar para efectuarla están: Corrillos, tormenta de ideas y eliminación de tarjetas.

Las características principales de esta alternativa son:

- El investigador se integra a la población y asume uno o más roles en la vida de la misma, toma en cuenta las opiniones y sugerencias de todos. En determinado momento todos actúan como investigadores comunicando sus observaciones.

- Los objetivos de la investigación se determinan con base en la problemática existente.

- Los límites teóricos del problema son analizados por la población en apoyo al investigador.

- Los resultados del estudio permiten un análisis de la problemática por parte de la población, dando la oportunidad de encontrar soluciones acordes e inmediatas sobre la marcha de la investigación.

Si se utilizan alguna de estas alternativas en la -
detección de necesidades de la Unidad de Educación Inni
cial se tendría que considerar lo siguiente:

1.- En lo que se refiere al modelo centrado en el in--
vestigador se puede decir que limita en gran medida la
participación de los trabajadores, por lo que el res--
ponsable de la detección se tendría que basar en las -
opiniones de los jefes o de él mismo, dejando a un la-
do a los trabajadores.

2.- Al no considerar la opinión de los trabajadores, -
los datos que se pudieran obtener de otras fuentes digu
minuirían la confiabilidad de los resultados, pues se-
rían emitidos desde una perspectiva alejada de la rea-
lidad que viven los trabajadores.

3.- Como el personal que atiende directamente a los --
niños en los Centros de Desarrollo Infantil realiza --
funciones que repercuten directamente en los menores,--
es recomendable que tengan conocimientos sobre el pa-
pel que ocuparán en la investigación.

En lo que corresponde a la investigación participa-
tiva se puede considerar lo siguiente:

1.- De acuerdo con las características de la institu-
ción tales como políticas, su organización interna, --
la relación que tiene con otras instituciones, y sobre

todo por el tipo de servicio que brinda, es poco probable que los trabajadores se involucren por completo en la investigación, dado que sus funciones están centradas en la atención de los niños que asisten a los CENDI, no es posible dejarlo de lado.

2.- Considerando los objetivos y las características generales de la detección de necesidades, la investigación participativa va de acuerdo con un tipo de estudio más amplio y de mayor profundidad, situación que queda fuera del alcance del presente trabajo.

3.- Por otro lado, para el modelo participativo se requiere de un grupo de expertos en la materia y de un período de tiempo extenso.

Ahora bien, atendiendo las observaciones planteadas, a continuación se exponen algunos lineamientos para --realizar la detección de necesidades de capacitación, mismos que se determinaron tomando como base los elementos que más se acercan a las posibilidades y características que presenta la institución; "dicho estudio está conformado por diez etapas" (2) que a continua--
::::

- (2) - op cit. pp 8-43
 - MENDOZA NUÑEZ, ALEJANDRO. Manual para determinar necesidades de capacitación. pp 47-67
 - CARREÑO MAGAÑA, MA. ESPERANZA. Evaluación diagnóstica para la planeación de cursos educativos en la empresa. pp 14-34
 - I.N.E.A. Metodología para detectar necesidades de capacitación. pp 1-39
 - S.E.P. Detección de necesidades de capacitación pp 1-26.

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

(79)

ción se presentan:

- 1.- BUSQUEDA DE EVIDENCIAS
- 2.- UNIVERSO
- 3.- MUESTRA
- 4.- TECNICA E INSTRUMENTO
- 5.- GRUPO RESPONSABLE
- 6.- CRONCGRAMA
- 7.- ESTUDIO FILCTO
- 8.- LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACION
- 9.- MECANISMOS PARA EL ANALISIS DE RESULTADOS
- 10.- LINEAMIENTOS PARA ELABCRAR EL INFORME FINAL

Cada uno de estos elementos se explicarán ampliamente a continuación, haciendo énfasis en la función que cumplen y la manera en que se interrelacionan para que la detección de necesidades de capacitación se realice adecuadamente.

BUSQUEDA DE EVIDENCIAS

En la detección de necesidades, la búsqueda de -- evidencias constituye la primera tarea a realizar para cumplir con la principal etapa del proceso de capacitación, pues la información que se logre recabar será un punto importante para tener una visión sobre la situación que atraviesa la organización en este sentido.

En el caso concreto de los Centros de Desarrollo -- Infantil incorporados a la S.E.P. en el D.F., existen alguna evidencias (*) que reflejan la importancia de -- contar con un diagnóstico que sustente el servicio de capacitación que se proporciona a los trabajadores, -- tales evidencias son:

a).- Según manifestaciones del personal docente que -- atiende a los niños, los programas y manuales pedagógicos que se aplican, ya no responden a las características de los menores que asisten actualmente a éstos -- centros, pues las actividades sugeridas en tales documentos son rebasadas por ellos en algunas ocasiones; -

:::::

(*) Estas evidencias fueron captadas con los instrumentos de evaluación que se aplican al finalizar cada curso de capacitación, mismos que se encuentran en los archivos del área de capacitación de la Unidad de Educación Inicial.

por lo que se considera pertinente actualizar dichos - documentos (si se toma en cuenta que se implementaron - hace 10 años aproximadamente) de acuerdo con las ca- - racterísticas y necesidades del niño mexicano menor -- de seis años.

b).- Otro punto importante se refiere a las quejas del personal respecto a los cursos a los que asisten, que - en algunas ocasiones no responden a sus necesidades -- reales y en otras, tienen que asistir a cursos que no - desean tomar o a los que ya han asistido; lo que trae - en consecuencia que el proceso de capacitación no sea - del todo exitoso.

Estas dos razones pueden considerarse como indica-- dores claros de problemas que se deben solucionar para que la capacitación logre sus objetivos adecuadamente, sólo que en este caso el punto central que justifica - la detección de necesidades es el que se refiere a la - falta que tiene la Unidad de Educación Inicial de un - estudio que fundamente y oriente las acciones de capa - citación que realiza; además de considerar también que con esta investigación se podrían evitar problemas co - mo los citados.

UNIVERSO

Para llevar a cabo un diagnóstico de necesidades de capacitación es importante abordar todos los "puestos" - (3) involucrados en la atención del niño, pero en este momento se tomará en cuenta únicamente al personal Directivo y Docente, pues son los que directamente dan atención en el aspecto pedagógico. El personal técnico (Psicólogo, Médico y Trabajador Social) y el no Docente (Nutrición, Intendencia, etc.) no serán incluidos - en la población a investigar pues no es finalidad de - este trabajo abarcar toda la plantilla de personal, ya que como se ha venido mencionando, fundamentalmente -- tiene el carácter de propuesta, aunque cabe la posibilidad de ampliarse a todas las áreas de la organización

Luego entonces, la población a investigar estará -- conformada por el personal que ocupa los siguientes -- puestos:

DIRECTOR
 JEFE DE AREA PEDAGOGICA
 EDUCADORAS
 PUERICULTISTAS
 ASISTENTES EDUCATIVOS
 * (ver cuadro enseguida)

:::::

- (3) Se entiende por puesto al conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que -- forman una unidad de trabajo específica e impersonal.

CALDERON CORDOVA, HUGO. Manual para la administración del proceso de capacitación de personal. p 129

UNIVERSO

ORGANISMO	NUMERO DE CENDI	PUESTOS				
		DIRECTORAS	JEFE DE AREA	EDUCADORAS	PUERICUL-TISTAS	ASISTENTE E
SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA	31	31	35	134	56	490
SECRETARIAS DE ESTADO	35	33	28	141	83	639
PARAESTATALES	19	18	14	89	42	281
DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL	226	99	15	105	61	1278
DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA	42	34	4	50	14	307
PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL	10	10	--	--	--	40
PARTICULARES	38	36	11	72	65	175
TOTALES	406	266	144	625	338	3387

MUESTRA

Retomando el punto que se refiere a las evidencias que plantean como alternativa para satisfacer las necesidades de capacitación del personal de los Centros de Desarrollo Infantil, la elaboración de un diagnóstico que fundamente las acciones que en este sentido se efectúan, se considera que se parte de ciertos elementos que reflejan la problemática existente, por lo cual es importante obtener información que de más seli dé a las observaciones hechas al respecto.

Con base en lo anterior la información se tratará de obtener tomando el 15% del total de los CENDI considerando el personal que se cuente en este porcentaje, mismo que constituirá la muestra representativa para la investigación.

" Las técnicas para la selección de la muestra" (4) se eligieron de acuerdo a las características de la población y a la forma como está distribuida, por lo que se hará de la siguiente manera:

- Probabilística: Quiere decir que todos los trabajadores tienen una probabilidad de ser incluidos en la muestra.

:::::

(4) PARDINAS, FELIPE. Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. pp 67-72.

- **Estratificada:** La población esta dividida en estratos-
(puestos) de los cuales se seleccionará una muestra cuya-
suma representará a la muestra total.

- **Aleatoria:** Significa que la selección de los elementos
será al azar, por lo que no podrán influir las preferen-
cias y deseos de los trabajadores o del investigador.

La selección de los cendi para determinar la muestra-
se efectuará como sigue:

- Se dará un número progresivo a cada CENDI según lista--
do, del 1 al 406, después se anotarán en papelititos un nú-
mero a cada uno, también del 1 al 406 y se colocarán en -
un recipiente, de donde al azar se sacarán la cantidad de
papelitos equivalentes al 15% del total-15% de 406= 60.

- Una vez seleccionados los CENDI se procederá a especi--
ficar coordinación, zona, organismo y nombre de la super-
visora a la que corresponderá efectura la encuesta.

- Hecho lo anterior, la supervisora tendrá que investigar
el número de trabajadores por puesto que hay en los cen--
tros que le fueron asignados, para saber así, el número -
real de personas que constituirán la muestra; esta activi-
dad se podrá efectuar durante el período de sensibiliza--
ción al personal, el cual se explica en el cronograma que
se expone más adelante. (ver formato # 1 y cuadro a con-
tinuación).

INSTRUCCIONES PARA LLENADO DE FORMATO

- 1.- Anotar el número de la coordinación a la que pertenece el CENDI.
- 2.- Anotar el número de zona a la que pertenece el CENDI.
- 3.- Anotar el nombre de la supervisora que atiende el CENDI.
- 4.- Anotar el nombre del coordinador que por parte de la Unidad de Educación Inicial apoyará a la supervisora.
- 5.- Anotar el nombre del CENDI seleccionado y el organismo al que pertenece.
- 6.- Anotar el número de personas que ocupan cada uno de los puestos del área directiva y docente del CENDI seleccionado.
- 7.- Anotar subtotal de personas por puesto que integrarán la muestra representativa.

MUESTRA TOTAL *

PUESTO	UNIVER- SO	MUESTRA	% DE LA MUESTRA
DIRECTORAS	266		
JEFE DE AREA	114		
EDUCADORAS	625		
PUERICULTISTAS	338		
ASISTENTES	3387		
TOTALES	4730		

El porcentaje que ocupa la Muestra por puesto de la Muestra total:

EJEMPLO.

$$\text{MUESTRA TOTAL} = 100\% \quad 850$$

$$\% \text{ MUESTRA POR PUESTO} = X \quad 120$$

$$\frac{850 - 100\%}{120 - X} = \frac{120 \times 100}{850} = \%$$

* LOS DATOS PARA ELABORAR EL CUADRO FUERON PROPORCIONADOS -
POR EL DEPARTAMENTO DE PLANEACION DE LA UNIDAD DE EDUCA--
CION INICIAL.

TECNICA E INSTRUMENTO

Para iniciar la estructuración y elaboración del -- instrumento a utilizar para el levantamiento de la información, como punto principal se procedió a integrar un cuadro con cuatro áreas en las que se pueden clasificar las funciones de la población seleccionada, mismas que se definen para tener claro a lo que se refiere cada una de ellas; posteriormente, de esta misma -- clasificación se desprendieron una serie de indicadores que corresponden a las funciones principales de -- cada puesto para de ahí estructurar las preguntas que contendrán los instrumentos que se aplicarán, explicando asimismo el modelo que sirvió de base para su elaboración.

CUADRO DE AREAS E INDICADORES (*)

AREAS	INDICADORES
AREA TECNICO PEDAGOGICA	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto anual de trabajo - Planeación de actividades - Programas y manuales pedagógicos - Conocimiento sobre el desarrollo del niño de 0 a 6 años - Proceso de enseñanza aprendizaje - Conducción de grupos - Evaluación pedagógica - Capacitación - Servicios asistenciales - Consejo técnico consultivo - Ambientación de salas
AREA DE SUPER VISION	<ul style="list-style-type: none"> - Visitas diagnósticas - Visitas formativas
AREA DE EXTENSION EDUCATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Relación cendi comunidad - Asociación de padres de familia - Orientación a padres de familia - Actividades socioculturales
AREA DE ORGANIZA CION	<ul style="list-style-type: none"> - Organización del personal - Relaciones humanas - Orientación al personal - Recursos humanos - Recursos materiales - Recursos financieros - Controles técnico administrativos

(*) Los indicadores se determinaron con base en las funciones específicas del director del cendi, debido a que -- abarcan todos y cada uno de los puestos que integran el organigrama del plantel. Se les llama indicadores porque señalan los aspectos a los que se refiere cada una de las funciones específicas del personal directivo y docente. El presente cuadro se divide por áreas en el sentido de que las funciones del director pueden organizarse en cuatro grandes secciones.

DEFINICION DE AREAS

AREAS	DEFINICION
TECNICO PEDAGGICA	Esta área se refiere a los elementos que intervienen en el adecuado desarrollo del proceso educativo, así como a los apoyos metodológicos y técnicos en los que se sustentan los objetivos educacionales, tales como proceso de enseñanza aprendizaje, subsistema técnico pedagógico, planeación, evaluación y aplicación de programas y manuales pedagógicos.
SUPERVISION	Se define como un proceso dinámico e integral que consiste en verificar, orientar, promover, evaluar, organizar y estimular la participación de la comunidad educativa, a fin de elevar la calidad del servicio educativo asistencial en los Centros de Desarrollo Infantil.
EXTENSION EDUCATIVA	Esta área se refiere a la interacción que existe entre el Centro de Desarrollo Infantil, el hogar y la comunidad.
ORGANIZACION	Es el área que trata los asuntos relacionados con los recursos humanos, materiales y financieros

La técnica para elaborar el instrumento que servirá para determinar las necesidades de capacitación de -- los trabajadores será la escala de opiniones o actitudes, misma que a continuación se explica: Según lo que plantea W. Best (5) "la escala de opiniones o actitudes es el formulario que intenta obtener el juicio o -- actitud de un individuo. Para clarificar los términos-- opinión y actitud se tratará de explicar a continua-- ción la relación que tienen: Las actitudes se refieren a lo que un individuo siente o a su disposición de ánimo, por esto mismo es muy complicado medirlas o describir las; así que para investigarlas se considera lo que el individuo dice acerca de sus sentimientos o juicios, o sea, por su opinión. Utilizando preguntas o convirtiendo en una afirmación la reacción expresada por un individuo se obtiene una muestra de su opinión y de -- ésta es factible deducir o indagar su actitud, lo que en verdad siente o juzga.

Cabe hacer mención que este tipo de instrumento de investigación tiene ciertas limitaciones para deducir una actitud de la opinión que es expresada, pues un -- individuo es capaz de ocultar su actitud verdadera y -- sólo expresar opiniones aceptadas socialmente, por lo-

:::::

(5) W.BEST, JOHN. Cómo investigar en educación. Ediciones Morata, S.A. 1978. pp 133-181.

cual no llega a saberse lo que piensa en realidad acerca de algún hecho social, o que carece de un juicio -- correcto sobre ciertas ideas. Hasta que no se enfrenta el investigador con un hecho real es poco probable que pueda predecir alguna reacción o conducta; pues ni siquiera la conducta misma es siempre una indicación de la actitud; porque en muchas ocasiones se dan, por --- ejemplo, muestras de afecto a alguien y no necesariamente son expresiones sinceras, sino meros formulismos que están desligados por completo de los verdaderos -- sentimientos.

Para describir y medir actitudes no existe un método cien por ciento seguro, sin embargo, la descripción y la medida de una opinión en muchos casos puede estar íntimamente relacionada con las actitudes de un individuo.

Tomando en cuenta tales limitaciones, en el campo -- de la investigación se ha explorado esta interesante -- área, basando sus datos en las opiniones expresadas -- por los individuos, para ello se han empleado diversos métodos:

a).- Preguntando directamente al individuo qué piensa acerca de una determinada materia; puede hacerse a través de un inventario o cuestionario con preguntas -- abiertas o cerradas. También puede utilizarse la entre

vista, en la que el sujeto puede expresar su opinión -- abiertamente.

b).- Solicitando que el sujeto señale en una lista de afirmaciones con las que se haya conforme.

c).- Pidiéndole que indique el grado de conformidad o inconformidad con una serie de afirmaciones acerca de un tema sometido a discusión.

d).- Utilización de métodos proyectivos, a través de -- los cuales el individuo puede revelar inconcientemente su actitud.

Dos de estas técnicas se han usado ampliamente en la investigación de opiniones: La técnica de Thurston y el Método Likert, siendo éste último el que servirá como modelo en la elaboración del instrumento para la detección de necesidades de capacitación, ya que posee ciertas características que contribuyen a facilitar su utilización:

- Requiere poco tiempo para su elaboración
- Ofrece una posibilidad interesante para la investigación de opiniones y actitudes.
- Su evaluación es relativamente sencilla
- Su aplicación es sencilla y pueden abarcarse poblaciones grandes en un mismo tiempo.
- Su costo es relativamente bajo.

En la técnica escalar tipo Likert, se le asignará - un valor a cada una de las respuestas, de tal manera - que el instrumento arroje una puntuación total para ca da individuo; de igual manera permitirá tener un pano- rama general sobre cada área en las que se estructura- rá el cuestionario":

a)	Excelente	5
b)	Muy bueno	4
c)	Bueno	3
d)	Suficiente	2
e)	Insuficiente	1

Calificación máxima $5 \times N = ?$

Calificación Mínima $1 \times N = ?$

N= al No. de pregun-
tas.

Ejemplo:

N= 20

$5 \times 20 = 100 =$ Máxima calificación

$1 \times 20 = 20 =$ Mínima calificación

El instrumento contará con 5 partes:

- Presentación
- Datos generales

- Instrucciones
- Preguntas cerradas
- Preguntas abiertas.

Si bien, los puestos que abarcará la detección tienen una relación estrecha en cuanto a sus objetivos, - se procederá a elaborar un cuestionario por puesto con siderando que sus funciones específicas son diferentes. (Ver anexo No. 3).

TABLA DE ESPECIFICACIONES DE AREAS INDICADORES Y PREGUNTAS POR PUESTO

AREAS	INDICADORES	NUMERO DE PREGUNTA EN CADA CUESTIONARIO (97) POR PUESTO				
		DIREC-TORA	J. DE AREA	EDUCA DORA	FUERI CULTIS TA	ASIS-TENTE
TECNICO PEDAGO-GICA.	- Proyecto anual de trabajo	2,3,	1,2,			
	- Planeación de actividades			4,9,	3,8,	3,13,
	- Programas y manuales	6,	3,	1,	1,	1,2,
	- Desarrollo del niño	7,	5,9,	2,5,10	4,9,	4,5,6,
	- Proceso de enseñanza A.	8,	9,	3,	2,	
	- Conducción de grupos					
	- Evaluación pedagógica	9,14, 15,	1,6,7, 8,	8,	7,	
	- Capacitación	10,	11,	6,7,	5,6,	
	- Servicios asistenciales	5,11,	12,	13,	12,	9,
- Consejo técnico consultivo.	12,	13,				
- Ambientación		10,				
SUPERVI-SION.	- Visitas diagnós-ticas	4,				
	- Visitas formativas		14,15,	14,18,	18,	
EXTENSION EDUCATIVA	- Relación Cendi-Comunidad	16,	16,	15,	13,	14,
	- Asociación de padres	17,				
	- Orientación a padres	18,	18,19,	11,17,	18,15,	7,10
	- Actividades socio-culturales	19,	17,	16,	14,	
ORGANIZA-CION.	- Organización del personal	20,				
	- Relaciones Humanas	21,	20,	12,18,	11,16,	8,11,
	- Orientación al personal	25,	22,			
	- Recursos humanos	22,				
	- Recursos materiales	23,	23,	19,	17,	12,
	- Recursos financieros	24,				
- Controles técnico-Administrativos		21,24,				

EQUIPO RESPONSABLE PARA EL TRABAJO DE CAMPO

Para efectuar una detección de necesidades de capacitación se considera oportuno resaltar la importancia de contar con un equipo de personas que estén involucradas con la problemática existente en los Centros de Desarrollo Infantil, es decir, se necesita un grupo de trabajo que conozca con toda amplitud las políticas y lineamientos institucionales, las funciones de los puestos que se van a investigar, que tenga dominio sobre los aspectos-técnicos pedagógicos que rigen el ámbito educativo en el que se desenvuelve y que conozca el ambiente laboral que se vive en los planteles.

Por tales motivos se considera que las personas idóneas para realizar la aplicación de los instrumentos -- para la detección, son las que integran el grupo de Supervisoras de los CENDI, puesto que las funciones que realizan les permiten tener más elementos que ningún -- otro para desarrollar acertadamente esta tarea.

Para dar más peso a esta sugerencia ahora se explican las funciones generales que realiza una supervisora en los centros de desarrollo: "... La función del supervisor escolar en su operatividad implica un proceso dinámico que al mismo tiempo que contempla una visión integral del quehacer educativo de la zona escolar, selecciona los elementos necesarios para orientar a la --

comunidad educativa hacia los cambios que propicien el mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje; -- igualmente promueve, organiza, estimula y verifica las actividades educativas de todos los elementos involucrados, fomentando un ambiente de respeto y cooperación. Para ello, las funciones del supervisor se orientan principalmente hacia seis tipos de actividades:

- DE ENLACE: En tanto se constituye el canal de comunicación entre los órganos normativos y los planteles de la zona, a efecto de facilitarles la toma de decisiones para el desarrollo de sus respectivas posibilidades.
- DE PROMOCION: En tanto que fomenta la realización de acciones comunes a la escuela y otras instituciones cívicas y sociales que apoyen el desarrollo del proceso educativo.
- DE ORIENTACION: En tanto que proporciona criterios-- específicos que favorezcan el desempeño de las funciones asignadas al personal de los planteles.
- DE ASESORIA: En tanto que proporciona a los Directores de los planteles escolares opciones de solución a los problemas surgidos en el desarrollo del trabajo escolar.

- DE VERIFICACION: En tanto que corrobora el cumplimiento de los lineamientos, normas y disposiciones establecidas para la operación del servicio.
- DE EVALUACION: En tanto que emite juicios de valor en relación a los elementos, las acciones y los resultados del proceso educativo. ..(6).

Es evidente que las supervisoras de los CENDI para realizar su labor, requieren de un conocimiento amplio de todos y cada uno de los elementos integrantes del sistema de educación inicial que repercuten en la atención del niño menor de seis años. Las funciones que estas personas desempeñan les permiten tener una visión amplia sobre los aspectos técnico pedagógicos que se realizan en los planteles así como del personal docente responsable de llevarlas a cabo; por lo que la supervisión juega un papel muy importante dentro de la estructura orgánica de la Unidad de Educación Inicial, pues de ésta depende en gran parte el buen servicio que se da en los centros.

En conclusión se puede afirmar que la supervisoras poseen elementos substanciales para poder integrarse al equipo responsable de la detección de necesidades de capacitación.

:::::

(6) S.E.P. Manual del supervisor de centros de desarrollo infantil. 1988, pp 43-44.

Otra parte, no menos importante, del equipo responsable del proyecto la completa el personal del área de capacitación, del cual se requerirá un mínimo de once personas para coordinar y asesorar a las supervisoras en la etapa del levantamiento de la información; además de que son los responsables de las demás etapas de la detección.

El equipo de trabajo podría quedar de la siguiente manera:

- Un coordinador del proyecto
- Un asesor por cada 5 supervisoras.

CRONOGRAMA

Una de las principales finalidades que tiene la estructuración del cronograma o agenda de trabajo en la tarea de investigación, consiste en tener una idea clara del tiempo que se asignará a cada una de las etapas para determinar la fecha aproximada en la que finalizará la investigación. Establecer un cronograma para la investigación no quiere decir que cada etapa tiene que concluirse dentro de los límites de tiempo determinado, sino que se tiene que observar cierta flexibilidad dadas las circunstancias que pueden presentarse durante la realización del trabajo y que el investigador no puede prever, por ejemplo: Presupuestales, de recursos materiales insuficientes, retraso de trámites administrativos o recursos humanos limitados. En síntesis, el cronograma permite visualizar el tiempo que llevará la investigación así como tener una organización que oriente cada una de las actividades.

En lo que se refiere al trabajo de campo para la detección de necesidades de capacitación, el cronograma se estructuró considerando ocho etapas, mismas que constituyen una de las partes más importantes del trabajo, ya que su realización permitirá llegar al objetivo de la investigación. En esta parte sólo se explicarán los tres primeros puntos en razón de que los cinco restantes se tratarán, por necesidades del diagnóstico, más adelante.

JUNTA INFORMATIVA: Es importante que todas las personas involucradas en la investigación conozcan con precisión cada una de las actividades que se efectuarán, así como la forma en que van a participar; para ello el responsable del proyecto deberá reunir a todo el grupo con el propósito de explicar con amplitud los objetivos del -- trabajo, la fundamentación teórica y su contenido, para que su participación esté bien orientada y puedan resolver sus dudas al respecto.

ORGANIZACION DE RECURSOS: Este aspecto es importante en el sentido de que aquí es donde se tienen que preever y organizar los recursos tanto económicos como materiales y humanos. Suponiendo que la cuestión presupuestal ya -- fué resuelta, se considerarán los recursos materiales -- necesarios:

- Ejemplares de cuestionarios suficientes para la po-- blación considerada en la muestra.
- La asignación de las zonas de trabajo para cada supervisora por escrito (formato # 1).
- Hojas, lápices, gomas, folders.
- Si se utilizara algún medio impreso para promover la importancia de la investigación (carteles, posters, circulares, etc.), con los trabajadores, también preever-- los en número suficiente.

SENSIBILIZACION AL PERSONAL: Esta es una de las etapas que no se debe omitir, pues de ella depende en gran medida la realización de la encuesta, en otras palabras, la sensibilización previa a la aplicación del instrumento prepara el terreno para la aplicación de ésta.

Sensibilizar a los trabajadores significa que se les explicarán las razones por las que su participación es indispensable para beneficio propio, que comprendan la importancia que tiene la capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y el importante papel que ocupan en este renglón. Dicha actividad se puede lograr tomando en cuenta las siguientes sugerencias:

- Entrevistas con las Autoridades de los diferentes Organismos para solicitar apoyo en sus respectivos centros.
- Promover juntas informativas con el personal de los CENDI.
- Utilizar algún material de difusión para dar a conocer la investigación que se realizará: Carteles, posters, periódico mural, circulares.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

	SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4					SEMANA 5					SEMANA 6				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
UNTA INFORMATIVA	■																													
ORGANIZACION DE RECURSOS		■	■	■	■																									
SENSIBILIZACION AL PERSONAL		■	■	■	■	■	■	■	■	■																				
ELABORACION DEL INSTRUMENTO						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■															
CONSEJERO DE LA INFORMACION											■	■	■	■	■															
PREPARACION DE LA INFORMACION											■	■	■	■	■															
VALIDACION DE RESULTADOS																■	■	■	■	■										
ELABORACION DE INFORME																					■	■	■	■	■					

ESTUDIO PILOTO

Una vez que se han diseñado los instrumentos para recoger la información sobre la detección de necesidades de los trabajadores, se procedió a probarlos antes de iniciar propiamente el trabajo de campo. Aunque la revisión de los cuestionarios retrase un poco la aplicación final, esto es preferible a encontrarse durante el trabajo de campo con fallas que pueden retrasar aún más -- las actividades.

"... La prueba se lleva a cabo con una muestra relativamente pequeña, misma que se toma del universo que se va a investigar.

La selección de las personas a quienes se les aplicarán los cuestionarios no necesariamente es al azar, basta con tener un grupo reducido de personas cuyas características sean similares a la población objeto de estudio ..." (1).

Con el pilotaje no se trata de sacar información -- para obtener resultados finales, sino que se trata de -- saber únicamente cómo funcionan las preguntas. Con esta actividad se puede indagar lo siguiente:

- a).- Qué preguntas estan mal formuladas
- b).- Qué preguntas son incomprensibles

:::::

(7) ROJAS SORIANO, RAUL. Guía para realizar investigaciones sociales. pp 160-161

- c).- Qué preguntas resultan molestas o cansan al encuestado.
- d).- Si el orden y presentación de las preguntas es el más adecuado.
- e).- Si las instrucciones para contestar el cuestionario son claras y suficientes.

En lo que se refiere al trabajo de campo para la detección de necesidades de capacitación, el estudio-piloto se efectuó formando un grupo de quince personas, tres por cada puesto, a quienes se les aplicaron los instrumentos de manera directa explicándoles previamente el objetivo del estudio. Se les solicitó que al resolver los cuestionarios analizaran detenidamente cada cuestión y dieran sus puntos de vista sobre el diseño de los mismos.

De acuerdo a lo recabado en este punto se procedió a realizar el análisis de las observaciones aportadas y se concluyó lo siguiente:

DIRECTORAS:

- Se corrigieron dos preguntas en su planteamiento
- Se cancelaron dos preguntas por considerarse innecesarias.
- Se cambiaron de orden dos preguntas.

JEFE DE AREA PEDAGOGICA:

- Todo correcto.

EDUCADORAS:

- Se modificó la redacción a cinco preguntas.

PUERICULTISTAS:

- Se suprimieron tres preguntas por estar incluidas en otras.
- Se cambió la redacción a tres preguntas.

ASISTENTES EDUCATIVOS:

- Se corrigieron tres preguntas en su redacción.

APLICACION DE LOS INSTRUMENTOS

Terminado el estudio piloto se continúa con la aplicación de los instrumentos de manera definitiva, para ello, a continuación se exponen algunos lineamientos-- que pueden ser útiles para la buena organización de -- las actividades que incluye esta etapa:

- 1.- Como ya se tiene conocimiento sobre los CENDI que se visitarán para aplicar la encuesta, se elaboró un formato en el que las supervisoras llevarán un control sobre el número de personas que atenderán en cada centro seleccionado en su zona de trabajo. (formato # 1).
- 2.- Las supervisoras tendrán coordinación con el grupo responsable del proyecto para estar al tanto de -- cómo se va desarrollando el trabajo y poder así, - superar en lo posible los contratiempos que se pudieran presentar.
- 3.- Es importante determinar la forma en que se recolectarán los cuestionarios para su mejor organización y evaluación, por lo cual las supervisoras en tregarán los documentos ordenados por puesto, coor dinación y zona a la que pertenecen.
- 4.- La ejecución de la encuesta será en las mismas fechas para todos los Centros de Desarrollo Infantil

de acuerdo a lo estipulado en el cronograma.

Es importante también, hacer mención de algunos puntos que deberán considerarse en el momento de efectuar la encuesta con el objeto de prevenir contratiempos o corregir los que pudieran surgir. Rojas Soriano (2) -- propone varias indicaciones para la aplicación de la encuesta, de las que se tomaron las más importantes -- para la detección:

Las supervisoras deben:

- a).- Buscar el lugar y el momento más cómodo para los encuestados.
- b).- Dar a conocer a las personas encuestadas, en términos generales, los propósitos de la investigación haciendo hincapié en la importancia de su colaboración.
- c).- Puntualizar que las respuestas serán anónimas.
- d).- Dar las instrucciones en forma clara y precisa -- para el correcto llenado del cuestionario.
- e).- Proporcionar el material necesario: lápices, gomas etc.
- f).- Solicitar a los encuestados que respondan con la mayor autenticidad posible.
- g).- Solicitarles que las respuestas a las preguntas - abiertas sean legibles y sin abreviaturas.

:::::

- h).- Ser amable y paciente con los encuestados.
- i).- Desarrollar el trabajo en un clima de cordialidad
- j).- El encuestado debe terminar convencido de que su colaboración ha sido muy provechosa.
- k).- Revisar que todas las preguntas esten contestadas, en caso negativo indagar porqué.

Los coordinadores deben:

- a).- Verificar la forma como se realiza la encuesta.
- b).- Recibir y clasificar los cuestionarios según indicaciones.
- c).- Elaborar un informe sobre el trabajo de campo: -- Sobre la forma como se desarrolló; señalando los problemas que se consideren de interés, tanto para el correcto manejo de la información como para la estimación de posibles sesgos o algún desbalance de la muestra, por ejemplo el porcentaje de personas que no contestaron el cuestionario o en las -- que hubo resistencia o indiferencia para hacerlo; -- preguntas que tuvieron mayores dificultades para ser contestadas, etc.

RECOLECCION Y ORGANIZACION DE LOS CUESTIONARIOS

Después del trabajo de campo las supervisoras harán entrega de los cuestionarios a los coordinadores del área de capacitación, quienes los organizarán y clasificarán como sigue:

- Se clasificarán por puesto y se ordenarán por coordinación y zona, de la I a la X.
- Se numerarán en orden progresivo 1,2, 3, 4, ...
- Cuando los cuestionarios ya estan bien organizados -- se da inicio a la etapa de evaluación de cada uno, anotando al final del mismo el resultados obtenido. Es -- aconsejable que sean asignadas dos o tres personas para evaluar los cuestionarios de cada puesto, con el -- fin de agilizar esta actividad.

PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION

Una vez terminada la etapa del trabajo de campo se procede a efectuar el procesamiento de la información, para esto ahora se establecen algunos li--neamientos para su realización.

"...Para el procesamiento de la información existen diversos métodos, cuya utilización esta condicionada por el tamaño de la muestra, el número de pre--guntas del instrumento, las formas de presentación requeridas y el tipo de análisis que se pretende -realizar, así como los recursos materiales y financieros..." (3).

Es común utilizar medios electrónicos para so--lucionar problemas de investigación, sin embargo, -cuando se trata de volúmenes reducidos de informa--ción, es más sencillo y económico utilizar procedimientos manuales o mecánicos para realizar la de--tección de necesidades de capacitación.

Como la muestra seleccionada para realizar la -detección no es muy grande, se puede hacer en forma manual el trabajo para obtener los resultados -finales, para tal efecto se elaboraron algunos formatos en los que se registrarán los datos obtenidos

:::::

(9) IBIDEM. p 185.

en cada cuestionario, para después analizar los resultados finales en cada puesto encuestado. Los formatos que se proponen son presentados a continuación explicando la forma de utilizarlos.

RESULTADOS POR PUESTO Y TRABAJADOR

(FORMATO 1)

(1) _____ (115)

PUESTO _____ 130 - 100 % DE PUNTOS

RESULTADO ? - X

No. PUESTOS	(2) P R E G U N T A							No. 1	(4) PUNTA - JE TOT.	(5) PROME- DIO	(6) CURSOS PROPUESTOS
	1	2	3	4	5	6	7				
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
TOTAL									COLUM- NA 10		

FORMATO # 1

INDICACIONES:

- 1.- Anotar el puesto que corresponde.
- 2.- Anotar el número progresivo que correspondió a cada cuestionario.
- 3.- Marcar con una "X" el número que corresponda al nivel máximo de estudios de cada trabajador.
- 4.- Anotar en estos espacios el puntaje total obtenido en cada cuestionario.
- 5.- Anotar en esta columna el promedio obtenido por trabajador en cada cuestionario.
- 6.- Anotar en en esta columna un solo curso por trabajador de los diez que se solicitaron en el cuestionario.
- 7.- Aquí se anotan los resultados que se obtengan de la suma en cada una de las columnas verticales.

(FORMATO # 2)

RESULTADOS FINALES POR PUESTO

PUESTO	(1) GRADO DE ESTUDIOS							(2)
	1	2	3	4	5	6	7	PRMEDIO FINAL
DIRECTORAS								
JEFE DE AREA								
EDUCADORAS								
PUERICULTISTAS								
ASISTENTES EDUCATIVOS								

INDICACIONES:

- 1.- Aquí se anota el número total de personas que señalaron cada nivel de estudios por puesto.
- 2.- Corresponde al resultado obtenido en el inciso 7 del -- formato 1 columna 10.

FORMATO # 3

INDICACIONES:

- 1.- Corresponde al número de curso según catálogo contenido en cada cuestionario.
- 2.- Anotar el número progresivo que correspondió a cada cuestionario por puesto.
- 3.- Corresponde al total de cursos solicitados por trabajador.
- 4.- Anotar aquí el número total de solicitudes obtenidas por cada curso.
- 5.- Se efectúa la suma tanto vertical como horizontal para verificar que el conteo de los cursos fue correcto.

TOTAL DE CURSOS SOLICITADOS POR PUESTO

(FORMATO # 4.)

PUESTOS (1)

(3)

(120)

(2) CURSO NUMERO	DIREC- TORA	JEFE DE AREA	EDUCA- DORA	PUERI- CULTIS TA	ASISTEN TE	T O T A L
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						
41						
42						
43						
44						
45						
(4)	TOTALES					(5)

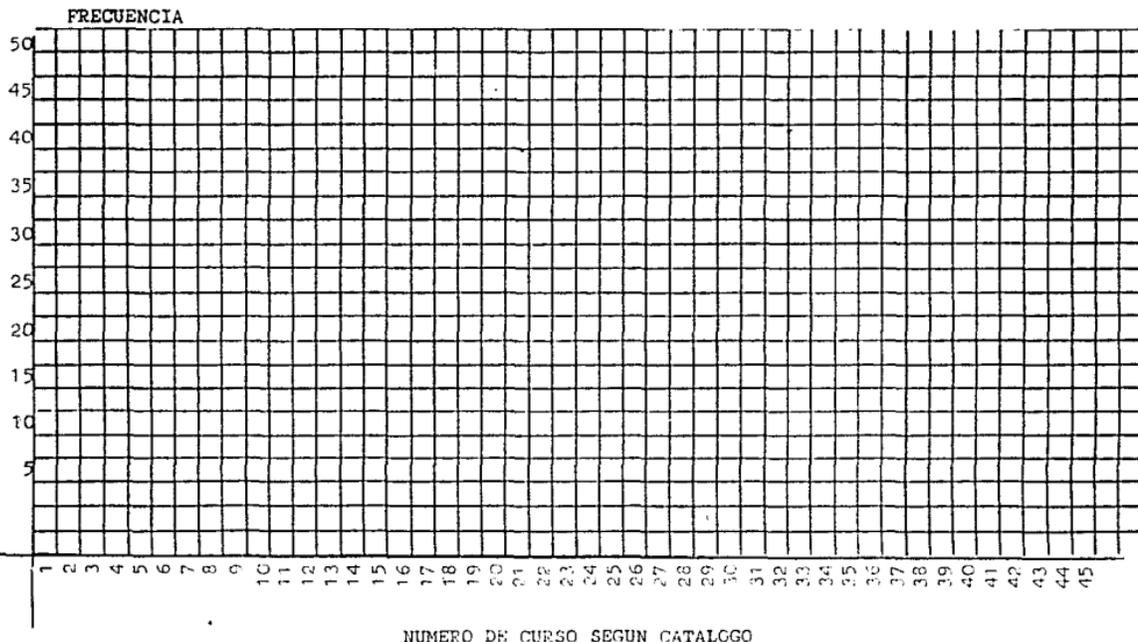
FORMATO # 4

INDICACIONES:

- 1.- Anotar para cada puesto el total de cursos solicitados de acuerdo al catálogo.
- 2.- Corresponde al número de cada curso según catálogo.
- 3.- Anotar aquí el número de veces que fue solicitado - cada curso por puesto.
- 4.- Corresponde a la suma total de cursos solicitados - en cada uno de los puestos.
- 5.- Corresponde a la suma tanto vertical como horizontal para verificar que el conteo fue correcto.

(FORMATO # 5)

A PARTIR DE LOS TOTALES QUE SE OBTENGAN DE LOS CURSOS SOLICITADOS POR PUESTO SERA POSIBLE DETERMINAR LA FRECUENCIA CON QUE FUERON SOLICITADOS.



DESCRIPCION DE CURSOS POR ORDEN DECRECIENTE DE FRECUENCIA							
No.	No. LIS	NO. DE SOLICITUDES NOMBRE DEL CURSO Y PTO.	DIRECTORA	JEFE DE AREA	EDUCADORA	PUBLICUL- TISTA	ASISTENTE E.
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
45							

No. CUES	CURSOS PROPUESTOS POR TRABAJADOR ENCUESTADO Y POR PUESTO				
	DIRECTORA	JEFE DE AREA	EDUCADORA	PUERICULTISTA	ASISTENTE E.
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
X					

SUGERENCIAS PARA MEJORAR LA CAPACITACION (FORMATO 8)

(125)

INSTRUCTOR	RECURSOS DIDACTICOS	TECNICAS GRUPALES

ORGANIZACION	CONTENIDOS	METODOS

INDICADORES

I N S T R U C T O R	R E C U R S O S D I D A C T I C O S	T E C N I C A S G R U P A L E S
<ul style="list-style-type: none"> - DOMINIO DEL TEMA - FACILIDAD DE EXPRESION - LENGUAJE - RESPETO AL GRUPO - MOTIVACION - ACLARACION DE DUDAS - ACTIVIDAD HACIA EL GRUPO - PUNTUALIDAD - ORGANIZACION - UTILIZACION DEL MATERIAL DIDACTICO. - PRESENTACION 	<ul style="list-style-type: none"> - ADECUADOS A LA ACTIVIDAD - CLAROS - PRESENTACION 	<ul style="list-style-type: none"> - ADECUADOS A LAS ACTIVIDADES - INSTRUCCIONES CLARAS - VARIEDAD
O R G A N I Z A C I O N	C O N T E N I D O S	M E T O D O S
<ul style="list-style-type: none"> - COORDINACION DEL EVENTO - INSTALACIONES Y SERVICIO - DURACION - EQUIPO - APOYO INSTITUCIONAL 	<ul style="list-style-type: none"> - RELACION CON OBJETIVOS - TEMARIO ADECUADO 	<ul style="list-style-type: none"> - ADECUADO AL CONTENIDO - CLARIDAD

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Al sintetizar la información en los formatos y cuadros estadísticos, el trabajo se continúa con un análisis de la misma para tener elementos de interpretación. En esta etapa se tratarán de inferir la mayor cantidad posible de aspectos que a futuro apoyarán los eventos de capacitación.

Es importante que cada uno de los resultados obtenidos se analicen con profundidad, ya que con esto se tendrá la base para la toma de decisiones en materia de capacitación. Por ahora no se trata de realizar el análisis, pues esto quedará a criterio de quien sea el responsable de realizarlo, sino que a manera de ejemplo se tratará de explicar el análisis de un punto:

PREGUNTA # 1

En cuanto al nivel de estudios de los trabajadores tenemos que de los 300 trabajadores encuestados:

- 30 tienen estudios de primaria solamente, lo que corresponde al 10% del total.
- 15 cuentan con estudios de secundaria lo que corresponde al 5% del total de trabajadores.
- 20 trabajadores terminaron una carrera técnica, lo que corresponde al 6.6% del total.
- 60 cuentan con estudios de bachillerato, siendo un 20% de la suma total de empleados.

- 120 trabajadores cuentan con estudios de la Escuela Normal, significando esto que el 40% del total.
- 57 tienen nivel licenciatura, lo que representa el 19% del total.
- Sólo 3 personas terminaron estudios de maestría, lo que corresponde al 1% del total.

Interpretando los datos anteriores se puede obtener lo siguiente:

- De los treinta trabajadores con primaria, 22 ocupan el puesto de Asistente educativo y el resto correspondieron al puesto de puericultistas; posiblemente esto se deba a que por antigüedad se les promovió a los puestos que ocupan actualmente.
- De las 15 personas que cuentan con secundaria, todas desempeñan funciones de asistentes, posiblemente se deba a que por las mismas causas antes mencionadas, o porque algunas dependencias no les solicitan otro nivel de estudios.
- Uno de los puntos más relevantes es que el más alto porcentaje de trabajadores se sitúa en el nivel 5 que corresponde a los puestos de educadoras 75 de ellas - 18 a jefes de área y 17 a directoras. La razón más lógica podría ser que para desempeñar cualquiera de estos puestos la mayoría de las instituciones solicitan

tan personal que tengan título de educadora para poder atender el nivel preescolar, por lo mismo no ocupan puestos de nivel más bajo.

- En lo que se refiere al personal con nivel licenciatura así como de los trabajadores con maestría, los 60 ocupan el puesto de directoras, lo que significa que el 20% de ellos han continuado sus estudios profesionales.
- En lo que respecta a los niveles 1, 2 y 3 se puede decir que aquí se requiere apoyo para que estos trabajadores puedan continuar sus estudios.

De la forma como analizó e interpretó este ejemplo se podría continuar con el resto de los puntos que contienen los formatos utilizados por ejemplo el promedio total por puesto, los cursos solicitados o el apartado de sugerencias para mejorar la capacitación.

INFORME DE RESULTADOS

La última etapa en la detección de necesidades de -- capacitación corresponde a la presentación del informe de resultados. Para la elaboración de este documento es importante hacer una selección de la información que incluirá, así como de la forma en que se va a estructurar, de tal manera que sea fácil la comprensión de su contenido.

"... Es importante que el informe incluya no sólo -- los problemas hallados, sino también los aspectos positivos de la cuestión estudiada detectados en el análisis de la información..." (4).

En cuanto a la redacción del informe, ésta debe ser clara y precisa para evitar confusiones; no utilizar -- lenguaje técnico a menos que sea necesario, pero en este caso se tendrá que explicar ampliamente; se tendrán que evitar en lo posible las metáforas que puedan dificultar la comprensión del documento y considerar también, -- las características de las personas a quienes se va a -- dirigir. Por estas razones, los responsables de elaborar el informe sobre los resultados de la detección tendrán -- que tomar en cuenta los aspectos citados para no verse -- en complicaciones que pudieran restarle calidad al trabajo.

:::::

(10) IBIDEM. p 253.

Un informe sobre los resultados de la detección de necesidades de capacitación tiene como objetivos principales los siguientes:

- Dar respuesta a los objetivos de la investigación
- Ofrecer elementos suficientes para la toma de decisiones en materia de capacitación.
- Establecer el alcance de los resultados desde el punto de vista teórico
- Ofrecer una guía con información clasificada y ordenada que refleje el desempeño de los trabajadores
- Proporcionar datos concretos sobre las evidencias que justifican la importancia de que el personal se capacite en forma permanente.
- Proporcionar información amplia para establecer metas a corto, mediano y largo plazo.
- Ofrecer un panorama general de la situación que atraviesa la organización en materia de capacitación que permita planear eventos con más solidez.

Específicamente, para el área de capacitación de la Unidad de Educación Inicial se sugiere que el informe - sobre la detección contemple los siguientes renglones:

- a).- TITULO
- b).- OBJETIVO DEL INFORME
- c).- INTRODUCCION

- d).- INDICE
- e).- ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION
- f).- INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS
- g).- INFORMACION DEL "DEBIERA SER" (NORMATIVIDAD)
- h).- INFORMACION DEL "ES"
- i).- NECESIDADES DETECTADAS
- j).- ANEXOS

a).- TITULO:

El título es indispensable para ubicar al lector en el tema que se trata; va en una hoja por separado a manera de portada incluyendo los siguientes puntos:

- Nombre de la Institución
- Título
- Fecha
- Area usuaria
- Elaborado por:

b).- OBJETIVO DEL INFORME:

Este punto contiene una explicación acerca de los objetivos que se establecieron para la detección de necesidades de capacitación, especificando la área, puestos que se investigaron y forma en que se realizó el estudio.

c).- INTRODUCCION:

Este aspecto puede incluir los antecedentes que dieron pie para la realización del trabajo; se hace también un esbozo acerca del trabajo efectuado así como de los resultados que se obtuvieron.

d).- INDICE:

Aquí se enuncia cada uno de los puntos o incisos que incluye el informe y las páginas correspondientes.

e).- ESTRUCTURA DE LA INSTITUCION:

En este apartado se presenta la estructura formal de la Unidad de Educación Inicial, con el propósito de ubicar las áreas que fueron sujetas a la investigación, -- así como la relación que tienen éstas con las demás -- áreas.

f).- UNIVERSO:

Aquí se presentan los datos acerca del personal que se involucró para realizar la investigación:

- Número de CENDI seleccionados
- Puestos seleccionados
- Número de trabajadores por puesto

g).- INFORMACION DEL DEBERA:

Se refiere básicamente a la normatividad que se tiene que cumplir en cuanto a las funciones que se realizan en cada puesto. En otras palabras, aquí se establece " el qué " y el " cómo " se deben cumplir las funciones de los-

trabajadores según normatividad establecida en documentos como Manual de procedimientos, Programas y Manuales Pedagógicos, etc.

h).- INFORMACION DEL "ES":

En este apartado se presentan los datos obtenidos de la forma en cómo se están desempeñando los trabajadores investigados; es decir, se plantea la realidad de lo que está sucediendo en cada uno de los puestos que componen el universo. Para esta parte del informe se tomarán todos los documentos que se utilizaron para el registro de datos obtenidos con los instrumentos utilizados en la detección.

i).- NECESIDADES DETECTADAS:

Es importante considerar aquí las diferencias detectadas de la comparación del "debiera" y del "es" para cada uno de los puestos.

j).- ANEXOS:

Esta última parte tiene como objetivo presentar aquellos documentos o formatos que, por su extensión, no es oportuno incluirlos en el cuerpo del trabajo, pero que no dejan de representar instrumentos valiosos para comprender los resultados que se obtuvieron y permitan tener una idea clara y detallada de la investigación realizada.

CONSIDERACIONES FINALES

Cuando surgió la inquietud de presentar algunas aportaciones para fundamentar la capacitación que se imparte al personal que atiende a los niños que asisten a los Centros de Desarrollo Infantil, me pareció tarea sencilla, pero la realidad se presentaba diferente, pues realizar una investigación de tal magnitud significaría esfuerzos que no estaban al alcance de una sola persona, - por lo que me ubiqué ante mis posibilidades y traté de exponer un sencillo estudio que podría ser el punto de partida para realizar una investigación más profunda, - que proporcione resultados concretos en materia de capacitación y sea vista desde una perspectiva diferente.

Por supuesto que este trabajo no es lo único que se puede hacer al respecto, ya que cada uno de los temas - que se trataron es susceptible de investigarse con más profundidad, de reestructurarse o de tomar otras vías - para llegar al objetivo que lo sustenta; asimismo, no trata de ningún modo llamar la atención para que se realice al pie de la letra, sino que como en la Unidad de Educación Inicial no se cuenta con un estudio de características similares, consideré factible hacer algo al respecto, por lo que me avoqué a desarrollar una propuesta que sirviera de pauta para elevar la calidad en la atención del niño menor de seis años. Por otro lado-

me ayudó a analizar y comprender la importancia que se le sigue restando a la capacitación dentro de las organizaciones.

La capacitación de los recursos humanos debería ser en toda organización un punto clave para el logro de -- los objetivos, pero sólo se logrará en el caso en que -- este derecho de los empleados se efectúe considerando -- la situación real por la que atravieza la organización -- en este sentido, de otra forma se continuará restando -- importancia al elemento humano, siendo que forma la par -- te medular de toda organización. Por otro lado, surge una necesidad por recuperar la confianza por la capacitación pero solo se conseguirá cuando ya no se considere al tra -- bajador como alguien que por el simple hecho de prestar -- sus servicios, tiene la obligación de desarrollar sus -- funciones correctamente; tal vez si sea responsabilidad -- individual el desempeño correcto, pero como hemos dicho; los hombres conforman el punto más importante de toda -- institución, pues ellos le dan razón de existir y, depen -- diendo de la manera en que éstos se desenvuelvan, se lie -- gará a las metas establecidas.

Es aquí donde se puede optar por la capacitación como la mejor alternativa para mantener al día a los trabaja -- dores en cuanto a su participación laboral. Otro punto -- importante es cuando se cumplen las actividades por el -

simple hecho de que se recibe un salario por ello, sin considerar lo que ésto repercute en los resultados.

Esta posición por parte de los trabajadores hace aun más difícil la labor que tiene encomendada la capacitación, ya que a veces, en lugar de obtener respuestas positivas encuentra la barrera más difícil de superar en ellos mismos.

Este panorama poco halagador podría cambiar si se reforzará el vínculo que une al trabajador con la organización para que haya una participación más efectiva en los eventos de capacitación.

En resumen, de lo anterior se podrían resaltar dos aspectos centrales: Por un lado, las actitudes de los trabajadores y por otro, la relación trabajador-organización, que la mayoría de las veces interfieren negativamente para que la capacitación se desarrolle adecuadamente.

Para iniciar una labor de reforzamiento, se tiene que considerar al trabajador desde el inicio del proceso de capacitación y hasta el final del mismo como el elemento más importante, ya que si no se le trata como tal, la respuesta por parte de él será recíproca.

Considerando que toda organización está en constantes cambios, algunos datos como el número de Centros de Desarrollo Infantil, universo a investigar y funcio

nes del personal; podrían observar cambios al momento de realizar la detección de necesidades, por lo que no se pueden utilizar los presentados en este trabajo si no se ha verificado su vigencia. Estas desviaciones pueden deberse a movimientos como bajas, nuevos ingresos, ascensos, -- puestos de nueva creación o cambios de puesto; a investigaciones nuevas en materia de capacitación o a construcción de nuevos centros. Estos cambios en un momento dado podrían afectar la detección, por lo que deberá considerarse este rubro para que al momento de planear el trabajo de campo -- se tengan datos precisos para obtener resultados más confiables. Asimismo cabe mencionar que los instrumentos para la encuesta se basaron en las funciones que al momento se realizaban en los centros, por lo que si llegara a surgir -- algún cambio en este renglón, se tendrán que retomar para actualizarlos. En pocas palabras, se deberá considerar -- toda nueva información que afecte la investigación.

Este trabajo quedo en un nivel teórico, hubiera sido -- más enriquecedor llevarlo a la práctica, solo que va más -- allá de mis posibilidades , pues para ello se requiere de un período extenso de tiempo y recursos suficientes, por esta razón, únicamente presento una serie de lineamientos -- para realizar una detección de necesidades de capacitación, partiendo de que el trabajador es el punto central de la -- misma.

Si bien, la capacitación puede constituir una buena alternativa para aliviar algunos males específicos que afectan a la organización, es necesario mencionar que por sí misma no puede cumplir su cometido si la situación que presenta esta última no proporciona las condiciones necesarias para que los trabajadores tengan posibilidades de poner en práctica lo aprendido, pues -- suele suceder que el personal se capacita, pero al momento de desempeñar sus funciones no cuenta con los -- instrumentos indispensables para hacerlo: Las políticas institucionales no tienen la flexibilidad necesaria, no se cuenta con los materiales suficientes, las autoridades no proporcionan el apoyo que se requiere o simplemente la propia dinámica de los grupos de trabajo no tienen permeabilidad ante diversas posibilidades de mejorar el trabajo. Por esta problemática, el individuo va volviéndose desconfiado y renuente a participar en los diferentes eventos que se desarrollan en esta área. Por lo tanto, las acciones de capacitación no deben ser responsabilidad únicamente de un departamento dentro de la organización, sino que todas las áreas que la integran pueden apoyar de alguna manera para superar las barreras que bloquean esta tarea.

Una última consideración sería que si se tiene la oportunidad, se llevará a la práctica esta investigación con el propósito de que el personal que atiende a los --

niños menores de seis años en los Centros de Desarrollo Infantil, tenga la oportunidad de cumplir los objetivos de su puesto apoyado por el área de Capacitación y Superación Profesional de la Unidad de Educación Inicial, y pueda sentir, como siempre debiera ser, que forma parte de una institución con la que tiene un compromiso y de la que puede obtener oportunidades de desarrollo, es decir, tanto la institución como el trabajador tienen un compromiso de apoyo mutuo, pues ambas funcionan teniendo como base objetivos comunes, que le lograrán a partir de que sus acciones sean de forma integrada.

BIBLIOGRAFIA

- ARIAS GALICIA, FERNANDO. Administración de recursos humanos. Trillas, México, 1980.
- A.R.M.O. Pedagogía para el adiestramiento. v. 3, no.-13, oct. dic., 1973, 89 p.
- BUCIC ESPINCZA, LUIS. La organización de programas de adiestramiento. INAPRO, México, 1983.
- CALDERON CCRDOVA, HUGO. Manual para la administración del proceso de capacitación. Limusa, México, 1982; -- 129 p.
- CANONICI, ALDO. Adiestramiento y formación del personal. Ediciones Deusto, Bilbao.
- CARREÑO MAGAÑA, MARIA ESPERANZA. Evaluación diagnós--tica para la planeación de recursos educativos en la empresa. Tesis, UNAM, Fac. de Filosofía y Letras, México, 1977.
- ESCOTET, MIGUEL A. Estadística psicoeducativa. Biblioteca técnica de psicología; Trillas, México, 1979, -- 281 p.
- GAGO HUGUET, ANTONIC. Modelos de sistematización del proceso enseñanza aprendizaje. Cursos básicos para la formación de profesores; Trillas, México, 1989, 80p.
- I.N.E.A. Metodología para detectar necesidades de capacitación. México, 1987.
- KAUFFMAN A., RCGER. Planificación de sistemas educativos. tr. Contin Agustin, Trillas, México, 1983, 189p.
- MARTINEZ ALVAREZ, JESUS. Guía Técnica para la formulación de programas de capacitación. S.T.P.S., México, - 1979.
- MARTINEZ ZAMORA, MA. DEL CARMEN. Diseño de investigación para la detección de necesidades de capacitación México, 1984.
- MENDOZA NUÑEZ, ALEJANDRO. Manual para determinar ne--cesidades de capacitación. Trillas, México, 1982, 131p.

- RCDRIGUEZ ESTRADA, MAURC. Formación de instructores. Serie: Capacitación efectiva; MC. GRAW-HILL; México, 1991, 186 p.
- ROJAS SCRIBANO, RAUL. Guía para realizar investigaciones sociales. UNAM, México, 1981, 274 p.
- S.E.P. Diagnóstico de necesidades de capacitación. - Subsecretaría de Educación Elemental, Dirección de Educación Preescolar; México, 1986.
- S.E.P. Detección de necesidades de capacitación del personal directivo y docente de jardín de niños. Dirección General de Educación Preescolar; México, 1985.
- S.E.P. La educación inicial en México. México, 1982, 78 p.
- S.E.P. Manual del Director de un centro de desarrollo infantil. Proyecto estratégico 5; México, 1985 - 145 p.
- S.E.P. Manual de Organización de un centro de desarrollo infantil. Subsecretaría de Educación Elemental, Dirección General de Educación Inicial; México, 1982, 78 p.
- S.E.P. Manual del supervisor de centros de desarrollo infantil. Proyecto estratégico 5; México, 1988, - 180 p.
- S.E.P. Manual técnico pedagógico del director de un centro de desarrollo infantil. Proyecto estratégico-5; México, 1986, 128 p.
- S.E.P. Programa pedagógico para lactantes 0-18 meses. Subsecretaría de Educación Elemental; México, 1983, - 117 p.
- S.E.P. Qué es un centro de desarrollo infantil. Subsecretaría de Educación Elemental, Dirección General de Educación Inicial; México, 1984, 65 p.
- S.E.P. Sistema de superación profesional. Subsecretaría de educación Elemental; México, 1987, 286 p.
- SILICEO, ALFONSO. Capacitación y desarrollo de personal. Limusa, México, 1978, 152 p.

- STANFORD L., OPTNER. Análisis de sistemas. Fondo de cultura económica, lectura 24, México, 1978, 351 p.
- VON BERTALANFY, LUDWING. Teoría general de los sistemas. Fondo de cultura económica, México, 1986, 311p.
- W. BEST, JOHN. Cómo investigar en educación. Ediciones Morata, S.A.; 1978.

A N E X O S

DIRECCION GENERAL DE EDUCACION PREESCOLAR AREA INICIAL
DEPARTAMENTO DE CAPACITACION DISTRITO FEDERAL
CURSOS DE CAPACITACION

NUM.	NOMBRE DEL CURSO	OBJETIVO	TEMARIO	DIRIGIDO A
1	Análisis y Manejo de los Programas Pedagógicos de un CEMDI Duración 5 días 25 horas	Se analizará la estructura de los Programas Pedagógicos que operen en las Áreas de Lactantes, Maternal y Preescolar; así como el sistema de Planeación y evaluación correspondiente a cada uno de estos.	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso Enseñanza/Aprendizaje. - Importancia de los objetivos. - Marco teórico. - Niveles de maduración del niño de 0 a 6 años. - Estructura y Operatividad del Programa de Lactantes, Maternales y Preescolares. 	Director Jefe de Área Educativas
2	Análisis y Manejo del Programa Pedagógico para Lactantes. Duración 3 días 15 horas	Se analizará la estructura y manejo del Programa Pedagógico para Lactantes, y la forma de planeación y evaluación correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso Enseñanza/Aprendizaje. - Niveles de maduración del niño lactante. - Estructura y operatividad del Programa para Lactantes. - Ambientación de la sala de Lactantes. 	Educativas Puericultivas
3	Análisis y Manejo del Programa Pedagógico para Niños en etapa Maternal. Duración 3 días 15 horas	Se analizará la estructura y manejo del Programa Pedagógico para Niños en etapa Maternal y la forma de planeación y evaluación correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso Enseñanza/Aprendizaje. - Niveles de maduración del niño maternal. - Estructura y operatividad del Programa para Maternal. - Ambientación de la sala de maternales. 	Educativas

NUM.	NOMBRE DEL CURSO	OBJETIVO	TEMARIO	DIRIGIDO A
4	Análisis y Manejo del Programa Pedagógico para Niños de 4 a 6 años que asisten a los Centros de Desarrollo Infantil. Modelo 4 Duración 5 días 25 horas	Se analizará la estructura y manejo del Programa Pedagógico para Niños de 4 a 6 años que asisten a los CENDI, así como la forma de evaluación correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso Enseñanza/Aprendizaje. - Niveles de maduración del niño Preescolar. - Estructura y operatividad del Programa para Preescolares (Modelo 4) - Cuadro de Nociones y Procesos. - Ambientación de la sala de Preescolares. 	Educadoras
5	Análisis y Manejo de los Manuales Pedagógicos de un CENDI Duración 5 días 25 horas	Se analizará la estructura y manejo de los Manuales Pedagógicos que operan en las áreas Lactante, Maternal y Preescolar, así como las formas de registro correspondientes.	<ul style="list-style-type: none"> - Niveles de maduración del Niño de 0 a 6 años. - Estructura y operatividad de los manuales para Lactantes, Maternales, Preescolares (Modelo C). 	Administradores
6	Análisis y Manejo del Manual Pedagógico para niños Lactantes (Unidades I-II-III).	Se analizará la estructura y manejo del Manual Pedagógico y la forma de registro correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> - Niveles de maduración del niño Lactante. - Estructura y Operatividad del Manual para Lactantes. - Ambientación de la sala de Lactantes 	Asistentes Educativos
7	Análisis y Manejo del Manual Pedagógico para niños en etapa maternal (Unidades I-II-III).	Se analizará la estructura y manejo del Manual y la forma de registro correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> - Niveles de maduración del niño Maternal. - Estructura y Operatividad del Manual para Maternales. - Ambientación de la sala de Maternales. 	Asistentes Educativos

NUM.	NOMBRE DEL CURSO	OBJETIVO	TEMARIO	DIRIGIDO A
8	Análisis y Manejo del Manual Pedagógico de Preescolar. (Módulo "C")	Se analizará la estructura y manejo del Manual y la forma de registro correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> - Niveles de maduración del niño Preescolar. - Estructura y operatividad del Manual para Preescolares. - Ambientación de la sala de Preescolares. 	Asistentes Educativos
9	Manuales de Servicio de un CENDI Duración 3 días 15 horas.	Se analizará la estructura y manejo de los siguientes documentos: <ul style="list-style-type: none"> - Manual del Servicio Médico de un CENDI. - Manual del Servicio de Psicología de un CENDI. - Manual del Servicio de Trabajo Social de un CENDI. 	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción del puesto correspondiente. - Estructura y operatividad del Manual correspondiente. - Manejo de formas y anexos del Manual correspondiente. - Relación interdisciplinaria. 	Médico Psicólogo Trabajador Social
10	Presentación del Programa de Educación en Nutrición Duración 5 días 25 horas	Se dará a conocer el manejo y aplicación del Programa de Educación en Nutrición a las personas que forman parte directa o indirectamente del Servicio de alimentación de los CENDI.	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptos básicos sobre alimentación y nutrición. - Alimentación del niño de 0 a 6 años. - Normas sobre manejo e higiene de los alimentos. 	Nutriólogo o Técnico Dietista Economos, Cocineros Auxiliares de cocina Intendentes Educadoras Asistentes Educativos.

NUM.	NOMBRE DEL CURSO	OBJETIVO	TEMARIO	DIRIGIDO A:
11	<p>Análisis del Programa de Orientación a Padres de Familia dirigido a los Especialistas del CENDI. Duración 3 días 15 horas.</p>	<p>Se analizarán los objetivos básicos, así como la estructura y manejo del Programa de Orientación a Padres de Familia con el fin de desarrollar habilidades para planear y conducir las reuniones de orientación familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia de la orientación a padres de familia. - Estructura y operatividad del programa. - Manejo de los registros de evaluación. - Revisión de las técnicas didácticas para llevar a cabo las reuniones con padres de familia. - Análisis general de los contenidos. <ul style="list-style-type: none"> . La Familia . Desarrollo del Niño. . Educación para la Salud. . Convivencia. 	<p>Director Jefe de Área Médico Psicólogo Trabajador Social Odontólogo Nutriólogo o Técnico Dietista Educadoras Puericultistas.</p>
12	<p>Análisis y Manejo del Manual de Conceptos y Actividades de Expresión Corporal. Duración 5 días 25 horas</p>	<p>Se proporcionará al personal educativo los elementos teórico-prácticos de la disciplina de expresión corporal para apoyar su labor educativa en el CENDI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Antecedentes del documento. - Estructura y operatividad del Manual. - Actividades sistematizadas de expresión corporal para niños Lactantes, Maternales y Preescolares. 	<p>Educadoras Puericultistas Jefes de Área Maestros Especialistas Asistentes Educativos</p>
13	<p>Desarrollo del Niño de 0 a 6 Años. Duración 5 días 25 horas</p>	<p>Se darán a conocer las características de desarrollo en los 6 primeros años de la vida del niño en las áreas física, cognoscitiva, y afectivo social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptos generales sobre el desarrollo del niño de 0 a 6 años. - De la fecundación al nacimiento. - Senso percepciones. - Características de crecimiento, desarrollo y maduración del niño de 0 a 6 	<p>Educadoras, Puericultistas, Jefes de Área Médico, Psicólogo, Trabajador Social, Asistentes Educativos</p>

NIM.	NOMBRE DEL CURSO	OBJETIVO	TEMARIO	DIRIGIDO A
			años en las áreas física, cognoscitiva, y afectivo social.	
14	Desarrollo del Niño Lactante Duración 5 días 25 horas	Se darán a conocer las características de desarrollo del niño de 0 a 18 meses en las áreas física, cognoscitiva y afectivo social.	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptos generales sobre desarrollo del niño. - De la fecundación al nacimiento. - Sensopercepciones - Características de crecimiento, desarrollo y maduración del niño lactante en las áreas física, cognoscitiva y afectivo social. 	Educadoras, Puericultistas, Jefe de Area, Médico, Psicólogo, Trabajador Social, Asistentes Educativos
15	Desarrollo del Niño Maternal Duración 5 días 25 horas	Se darán a conocer las características de desarrollo del niño de 19 a 48 meses en las áreas física, cognoscitiva y afectivo social.	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptos básicos del desarrollo del niño - Sensopercepciones. - Características de crecimiento, desarrollo y maduración del niño maternal en las áreas física, cognoscitiva y afectivo-social. 	Educadoras, Puericultistas, Jefes de Área, Médico, Psicólogo, Trabajador Social, Asistentes Educativos

NUM.	NOMBRE DEL CURSO	OBJETIVO	TEMARIO	DIRIGIDO A :
16	Desarrollo del Niño Preescolar duración 5 días 25 horas	Se dará a conocer las características del desarrollo del niño de 4 a 6 años en las áreas física, cognoscitiva y afectivo social.	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptos básicos del desarrollo del niño. - Sensorio-percepciones - Características de crecimiento, desarrollo y maduración del niño maternal en las áreas física, cognoscitiva y afectivo social. 	Educadoras, Psicólogas, Jefas de Area, Músico, Psicólogo, Trabajador Social Asistentes Educativos
17	Actividades de Estimulación para Niños Maternales Duración 5 días 25 horas	Se analizará la importancia de aplicar las actividades propuestas en el Manual Pedagógico, así como el diseño de otras para favorecer la estimulación de los niños de esta edad, que asisten a los CENMI.	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia de la estimulación en el niño maternal. - Sensorio-percepciones. - Análisis y práctica de las actividades sugeridas en el Manual. - Diseño de actividades por los participantes del curso. - La ambientación como factor de estimulación. 	Educadoras Asistentes Educativos
18	Actividades de Estimulación para Niños Preescolares. Duración 5 días 25 horas.	Se analizará la importancia de aplicar las actividades propuestas en el Programa o Manual, así como el diseño de otras tendientes a estimular a los niños de esta edad que asisten a los CENMI.	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia de la estimulación del niño preescolar. - Sensorio-percepciones - Análisis y prácticas de las actividades sugeridas en el Programa o Manual. - Diseño de actividades por los participantes del curso. - La ambientación como factor de estimulación. 	Educadoras Asistentes Educativos

NUM.	NOMBRE DEL CURSO	OBJETIVO	TEMARIO	DIRECCION A:
19	Taller Integral de Expresión Creativa Duración 5 días 25 horas	Se descubrirá la forma de vincular la creación con la recreación en su tarea educativa y la aplicación de metodología correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de los talleres de expresión. - Metodología. <ul style="list-style-type: none"> · Espacio · Movimiento · Ritmo · Expresión verbal. 	Plantilla completa de personal de un CEMDI.
20	Actividades Recreativas para Niños de 2 a 6 años. Duración 5 días 25 horas.	Se adquirirán los elementos teórico-prácticos sobre la concepción y organización de las actividades recreativas para niños de 2 a 6 años que asisten a los CEMDI, favoreciendo su creatividad y su expresión artística.	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia de la recreación en el desarrollo del ser humano. - Estructura y contenido del Programa Recreativo. - Diferentes actividades recreativas para niños de 2 a 6 años. <ul style="list-style-type: none"> · al aire libre · de salón. 	Educadores Psicopedagogos Jefes de Área Asistentes Educativos.
21	Importancia del Juego en el Niño menor de 6 años. Duración 5 días 25 horas	Se destacará la importancia de respetar y estimular la necesidad del niño por jugar.	<ul style="list-style-type: none"> - Intereses del niño - El juego en sus formas. <ul style="list-style-type: none"> · Sensoriomotor · Simbólico o reglado · Actitud del niño mientras juega. · Actitud del adulto mientras juega el niño. · Herramientas del juego. 	Educador, Psicopedagogos, Jefes de Área, Médico, Psicólogo, Trabajador Social, Asistentes Educativos.

NUM.	NOMBRE DEL CURSO	OBJETIVO	TEMARIO	DIRIGIDO A:
22	Manejo del Banco de Leche Duración 5 días 25 horas.	Se proporcionarán los conocimientos para la aplicación de las normas de higiene y seguridad en la preparación, conservación y distribución de los alimentos, así como los elementos técnico administrativos que guían el adecuado funcionamiento del Banco de Leche de un CENMI.	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de instrumentos del Banco de Leche. - Características de la alimentación del niño lactante. - Higiene. - Preparación de alimentos para el niño lactante. 	Encargado del Banco de Leche.
23	Principios básicos de educación en Nutrición para niños de 0 a 6 años. Duración 5 días 25 horas	Se estructurarán contenidos de enseñanza en Nutrición a aplicar con los niños de 0 a 6 años que asisten al CENMI.	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptos básicos. - Hábitos de alimentación. - Planeación de actividades para la enseñanza de la Nutrición. 	Jefes de Área Educadoras Fuericultistas Asistentes Educativos
24	Didáctica General. Duración 5 días 25 horas	Se analizarán los principios de la Didáctica General con el fin de lograr el éxito en la planeación, realización y evaluación de la acción educativa dentro del CENMI.	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso Enseñanza-Aprendizaje. - Planeación - Realización - Evaluación - Recursos Didácticos - Ambiente escolar 	Jefes de Área, Educadoras
25	Taller de Actividades Manuales Modelo I Duración 5 días 25 horas	Se elaborarán algunos trabajos reconociendo esta actividad como una alternativa en sus tiempos de esparcimiento y recreación, siendo medios de superación y cultura.	Ideas de trabajos manuales según la época del año (10 de Mayo, Navidad, Día del Niño, etc.).	Plantilla completa de personal de un CENMI.

NUM.	NOMBRE DEL CURSO	OBJETIVO	TEMARIO	DIRIGIDO A:
26	Danza para niños Preescolares Duración 5 días 25 horas	Se dará a conocer el procedimiento adecuado para iniciar al niño preescolar en el ritmo y en la danza, favoreciendo su desarrollo integral.	La danza como manifiesto artístico. Metodología para el aprendizaje de la danza. Elementos estructurales de la Danza Repertorio.	Educadoras Asistentes Educativos.
27	Superación Personal Módulo "A" (Ortografía, Lectura y Escritura) Duración 5 días 25 horas	Se analizarán los elementos básicos de ortografía, lectura y escritura para aplicarlos correctamente; ampliando así su conocimiento del idioma español.	Reglas ortográficas Ejercitación de la lectura y escritura en sus diferentes modalidades.	Asistentes Educativos Cocineras, Auxiliares de Cocina Personal de intendencia.
28	Superación Personal Módulo "B" (Gramática, redacción y escritura) Duración 5 días 25 horas	Se analizarán los elementos básicos de gramática, redacción y escritura para aplicarlos correctamente; ampliando así su conocimiento del idioma español.	Información gramatical Ortografía/Puntuación. Expresión escrita Escritura Análisis gramatical.	Asistentes Educativos, Cocineras, Auxiliares de cocina Personal de intendencia.
29	Superación Personal Módulo "C" (Enriquecimiento del acervo cultural) Duración 5 días 25 horas	Se establecerá la relación que existe entre la evolución del hombre y el desarrollo histórico de nuestro pueblo, reconociendo las etapas decisivas en este proceso, hasta la consecución del México actual.	Concepto de historia Origen del hombre en América. De la Edad Antigua a la Edad Media. De la Edad Media a la Edad Moderna. De la Edad Moderna a la Edad Contemporánea.	Asistentes Educativos Cocineras, Auxiliares de cocina Personal de Intendencia.

NUM.	NOBRE DEL CURSO	OBJETIVO	TEMARIO	DIRIGIDO A:
30	Superación Personal Módulo "E" Duración 5 días 25 horas.	Se analizarán las normas de edacción oficial, recordando las reglas ortográficas que permitan a los participantes el mejor desempeño de su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción del puesto - Reglas ortográficas - Redacción de documentos oficiales. - Importancia de la comunicación. - Relaciones Humanas. 	Secretarias
31	Relaciones Humanas Duración 5 días 25 horas.	Se favorecerá el desarrollo humano para mejorar las relaciones interpersonales en su centro de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia de las Relaciones Humanas. - Conocimiento personal - Comunicación interpersonal. - Sensibilización y concientización - Trabajo y decisiones grupales. 	Plantilla completa del Centro de Desarrollo Infantil.
32	Inducción al Trabajo de un CENDI. Duración 5 días 25 horas	Se proporcionarán los elementos básicos que permitan al personal de nuevo ingreso introducirse en el ámbito laboral, y relacionarse adecuadamente con sus compañeros de trabajo, para integrarse como equipo.	<ul style="list-style-type: none"> - Integración como equipo de trabajo. - Organización de un CENDI - Desarrollo del Niño de 0 A 6 Años. - Estructura y operatividad del Programa o Manual correspondiente. 	Plantilla completa del personal de los CENDI.

NUM.	NOMBRE DEL CURSO	OBJETIVO	TEMARIO	DIRIGIDO A
33	Relación Educadora-Anfitriente Educativo. Duración 3 días 15 horas	Se analizará la importancia de una adecuada interacción entre educadora y asistentes educativos que beneficiará al niño que asiste a los CENDI.	<ul style="list-style-type: none"> - Organización estructural de un CENDI. - Importancia de la comunicación. - Actitudes del adulto con el niño en el CENDI. - Relaciones interpersonales. 	Educadora Asistentes Educativos
34	Desarrollo Emocional del Niño de 0 A 6 Años. Duración 5 días 25 horas	Se analizarán las características generales de desarrollo emocional del niño de 0 a 6 años.	<ul style="list-style-type: none"> - Emoción y sentimiento - Tipos de emociones - Características de desarrollo emocional del lactante, maternal y preescolar. - Imaginación y fantasía en el desarrollo de emociones. - Influencia del CENDI en el desarrollo emocional - Factores familiares que influyen en el desarrollo emocional. 	Jefe de Area, Educadoras Asistentes Educativos Técnicos del CENDI.

**PLAN DE ESTUDIO DE LA
ESCUELA PARA ASISTENTES EDUCATIVOS**

PLAN DE ESTUDIOS
ESUELA PARA ASISTENTES EDUCATIVOS

Duración de la carrera: lo correspondiente a un año escolar.

MODULO	OBJETIVO	NUM. HRS. POR CURSO	MATERIAS QUE LO INTEGRAN
I	Proporcionar los conocimientos y experiencia que favorezcan el desarrollo personal del alumno y propicien su integración a las funciones que el Asistente Educativo tiene dentro de un CENDEI.	64	Desarrollo Humano
		32	Organización de un CENDEI.
II	Proporcionar los conocimientos necesarios para que el alumno identifique las características que presenta el desarrollo del niño desde su gestación hasta los cinco años.		Desarrollo del Niño
III	Proporcionar al alumno los conocimientos y habilidades necesarias para aplicar los programas dirigidos a niños lactantes, maternos y preescolares, conforme a los lineamientos de la Dirección General de Educación Infantil y Preescolar.	96	Análisis de Programas
IV	Proporcionar al alumno los conocimientos y habilidades que le permitan realizar actividades de estimulación, para favorecer el desarrollo integral de los niños que asisten a los CENDEI.	32	Actividades de Estimulación
		64	Actividades Musicales
		64	Literatura Infantil

- V Proporcionar al alumno conocimientos y experiencias que le permitan desarrollar su habilidad en la aplicación de medidas básicas de higiene, seguridad y primeros auxilios para beneficio de los niños que asisten a CENIM.
- VI Propiciar que el alumno a través de prácticas directas con los niños de los Centros de Desarrollo Infantil, desarrolle sus habilidades al aplicar los conocimientos adquiridos durante su formación como Asistente Educativo.

64	Teatro Infantil
64	Material Didáctico.
32	Higiene
32	Primeros Auxilios

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
SUBSECRETARIA DE EDUCACION ELEMENTAL
UNIDAD DE EDUCACION INICIAL
DEPARTAMENTO DE CAPACITACION Y SUPERACION PROFESIONAL

DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION DIRIGIDA-
AL PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTE QUE LABORA EN LOS CEN-
TROS DE DESARROLLO INFANTIL INCORPORADOS A LA S.E.P.-
EN EL DISTRITO FEDERAL.

PRESENTACION

Con el propósito de elevar la eficiencia del personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil incorporados a la S.E.P. en el Distrito Federal, la "Unidad de Educación Inicial", a través del Departamento de Capacitación y Superación Profesional, ha puesto en marcha una serie de acciones entre las que destaca la realización de un estudio para detectar las necesidades de capacitación que existen en el personal directivo y docente. Para tal efecto se elaboró un cuestionario que nos permitirá recabar información y contar con los elementos que hagan posible llevar a cabo eventos de capacitación a fin de mejorar el servicio educativo asistencial que se brinda a los niños menores de seis años.

Es importante señalar que la veracidad de tus respuestas será determinante para satisfacer tus necesidades de capacitación por lo que solicitamos tu valiosa participación.

GRACIAS.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A: DIRECTORAS CLAVE D-001

DATOS GENERALES:

NOMBRE DEL CENDI _____

DEPENDENCIA _____ FECHA _____

1.- ULTIMO GRADO DE ESTUDIOS

PRIMARIA	1 ()
SECUNDARIA	2 ()
TECNICA O COMERCIAL	3 ()
BACHILLERATO	4 ()
NORMAL	5 ()
LICENCIATURA	6 ()
OTROS ¿CUALES? _____	7 ()

INSTRUCCIONES:

A CONTINUACION SE PRESENTAN VARIAS PREGUNTAS QUE SE REFIEREN A POSIBLES NECESIDADES DE CAPACITACION DE SU PUESTO, CONSIDERANDO LOS SERVICIOS QUE SE DAN EN SU CENTRO DE TRABAJO, CONTESTE MARCANDO CON UNA "X" EN LOS PARENTESIS DE LA DERECHA LA OPCION QUE CORRESPONDA A SU RESPUESTA:

- a) EXCELENTE
- b) MUY BUENO
- c) BUENO
- d) SUFICIENTE
- e) INSUFICIENTE

	a	b	c	d	e
2.- Considero que el manejo que tengo sobre los lineamientos para elaborar el proyecto anual de trabajo es:	()	()	()	()	()
3.- Los conocimientos técnico pedagógicos que deben tenerse en cuenta para elaborar el proyecto anual de trabajo, los domino en grado:	()	()	()	()	()
4.- En cuanto al aspecto de supervisión que incluye el proyecto anual de trabajo, lo manejo de manera:	()	()	()	()	()
5.- Creo que los conocimientos que tengo sobre los servicios asistenciales del cendi a mi cargo, incluidos en el proyecto anual de trabajo son:	()	()	()	()	()
6.- En relación a los programas y manuales pedagógicos que se aplican en el cendi, creo que mi dominio sobre ellos es:	()	()	()	()	()
7.- Considero que los conocimientos que tengo sobre el desarrollo infantil, de acuerdo a los programas y manuales pedagógicos, me han permitido dar asesoría al personal docente en forma:	()	()	()	()	()
8.- Para verificar que el personal docente desarrolle adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje, creo que mis conocimientos al respecto son:	()	()	()	()	()
9.- Para el cumplimiento de mis funciones técnico pedagógicas, pienso que mi dominio sobre el tema es:	()	()	()	()	()
10.- En lo que respecta a las funciones que realizo para la detección de necesidades de capacitación del personal a mi cargo, considero que mi desempeño en este renglón es:	()	()	()	()	()
11.- Para verificar adecuadamente el cumplimiento de los servicios asistenciales del cendi, mi dominio en esta área es:	()	()	()	()	()
12.- Considero que para integrar el consejo técnico consultivo del cendi, mi conocimiento al respecto es:	()	()	()	()	()
13.- Creo que mis conocimientos en materia de supervi--					

	a	b	c	d	e
sión me han permitido verificar el aprovechamiento - de los grupos en forma:	()	()	()	()	()
14.- Las visitas de evaluación y orientación técnico pedagógicas a los grupos las realizo de manera:	()	()	()	()	()
15.- Considero que la autoridad que tengo de acuerdo al puesto que desempeño la ejerzo de manera:	()	()	()	()	()
16.- Para proyectar la labor educativa del cendi a la comunidad, mis conocimientos al respecto me permiten-realizarla y/c verificaria en forma:	()	()	()	()	()
17.- Para integrar la asociación de padres de familia, - mis conocimientos al respecto me permitan organizar la de manera:	()	()	()	()	()
18.- Las reuniones técnico pedagógicas con padres de familia me han permitido obtener resultados:	()	()	()	()	()
19.- En lo que respecta a la organización de las actividades socioculturales, mis conocimientos al respecto me han permitido efectuarlas de manera:	()	()	()	()	()
20.- La forma en la que está organizado el personal del-cendi, ha permitido a éste realizar sus funciones - de manera:	()	()	()	()	()
21.- En lo que se refiere a las relaciones humanas que - existen en el cendi, mi participación para fomentar las ha sido:	()	()	()	()	()
22.- Los conocimientos que tengo en lo que se refiere a la administración de recursos humanos, me han permitido realizarla en grado:	()	()	()	()	()
23.- Para administrar los recursos materiales, considero que tengo los conocimientos para obtener en este aspecto resultados:	()	()	()	()	()
24.- Para obtener óptimos resultados en la administración de los recursos financieros del cendi, pienso que mi dominio al respecto es:	()	()	()	()	()

27.- Considerando las funciones que desempeña, en el siguiente listado marque con una "X" en los paréntesis de la derecha aquellos cursos que a su juicio seleccionarían sus necesidades de capacitación:

- 1.- Análisis y manejo de los programas pedagógicos de un cendi ()
- 2.- Análisis y manejo del programa pedagógico para lactantes ()
- 3.- Análisis y manejo del programa pedagógico para maternales ()
- 4.- Análisis y manejo del programa pedagógico para preescolares ()
- 5.- Análisis y manejo de los manuales pedagógicos de un cendi ()
- 6.- Análisis y manejo del manual pedagógico para lactantes ()
- 7.- Análisis y manejo del manual pedagógico para maternales ()
- 8.- Análisis y manejo del manual pedagógico para preescolares ()
- 9.- Manual de servicios de un cendi ()
- 10.- Programa de educación en nutrición ()
- 11.- Análisis del programa de orientación a padres dirigido a especialistas ()
- 12.- Análisis y manejo del manual de expresión corporal ()
- 13.- Desarrollo del niño de cero a seis años ()
- 14.- Desarrollo del niño lactante ()
- 15.- Desarrollo del niño maternal ()
- 16.- Desarrollo del niño preescolar ()
- 17.- Actividades de estimulación para niños maternales ()
- 18.- Actividades de estimulación para niños preescolares ()
- 19.- Taller de expresión creadora ()
- 20.- Actividades recreativas para niños de dos a seis años. ()
- 21.- Importancia del juego en el niño menor de seis años .. ()
- 22.- Manejo del banco de leche ()
- 23.- Didáctica general ()
- 24.- Principios básicos de educación en nutrición para niños de 0 a 6 años ()
- 25.- Taller de actividades manuales ()

. . .

- 26.- Superación personal "A" (ortografía, lectura y redacción) ()
- 27.- Superación personal "E" (gramática, redacción y -- escritura) ()
- 28.- Superación personal "C" (enriquecimiento del acervo cultural) ()
- 29.- Superación personal "D" (Normas de redacción oficial)..... ()
- 30.- Relaciones humanas ()
- 31.- Inducción al trabajo de un cendi ()
- 32.- Relación Educadora Asistente ()
- 33.- Desarrollo emocional del niño de 0 a 6 años ()
- 34.- Manual técnico pedagógico del director de un cendi.. ()
- 35.- Manual técnico administrativo del director de un - cendi ()
- 36.- Motivación para el trabajo ()
- 37.- Integración de equipos de trabajo ()
- 38.- Dinámica de grupos ()
- 39.- Comunicación ()
- 40.- Toma de decisiones ()
- 41.- Administración del tiempo ()
- 42.- Análisis transaccional ()
- 43.- Asertividad ()
- 44.- Técnicas grupales ()
- 45.- Liderazgo ()

28.- En caso de que los cursos enlistados no cubran sus necesidades de --
capacitación, anote enseguida los que considere convenientes:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

29.- ¿ Qué sugerencias podría dar para elevar la calidad de los cursos -
que se imparten en la Unidad de Educación Inicial ?

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
SUBSECRETARIA DE EDUCACION ELEMENTAL
UNIDAD DE EDUCACION INICIAL
DEPARTAMENTO DE CAPACITACION Y SUPERACION PROFESIONAL

DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION DIRIGIDA-
AL PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTE QUE LABORA EN LOS CEN-
TROS DE DESARROLLO INFANTIL INCORPORADOS A LA S.E.P.-
EN EL DISTRITO FEDERAL.

PRESENTACION

Con el propósito de elevar la eficiencia del perso-
nal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil-
incorporados a la S.E.P. en el Distrito Federal, la -
"Unidad de Educación Inicial", a través del Departam-
ento de Capacitación y Superación Profesional, ha --
puesto en marcha una serie de acciones entre las que-
destaca la realización de un estudio para detectar -
las necesidades de capacitación que existen en el per-
sonal directivo y docente. Para tal efecto se elaboró
un cuestionario que nos permitirá recabar información
y contar con los elementos que hagan posible llevar a
cabo eventos de capacitación a fin de mejorar el ser-
vicio educativo asistencial que se brinda a los niños
menores de seis años.

Es importante señalar que la veracidad de tus res-
puestas será determinante para satisfacer tus necesi-
dades de capacitación por lo que solicitamos tu valio-
sa participación.

GRACIAS.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A: JEFE DE AREA PEDAG. CLAVE 1-001

DATOS GENERALES:

NUMERO DEL CENDI _____

DEPENDENCIA _____ FECHA _____

1.- ULTIMO GRADO DE ESTUDIOS

PRIMARIA	1 ()
SECUNDARIA	2 ()
TECNICA O COMERCIAL	3 ()
BACHILLERATO	4 ()
NORMAL	5 ()
LICENCIATURA	6 ()
OTROS ¿CUALES? _____	7 ()

INSTRUCCIONES:

A CONTINUACION SE PRESENTAN VARIAS PREGUNTAS QUE SE REFIEREN A POSIBLES NECESIDADES DE CAPACITACION DE SU PUESTO, CONSIDERANDO LOS SERVICIOS QUE SE DAN EN SU CENTRO DE TRABAJO, CONTESTE MARCANDO CON UNA "X" EN LOS PARENTESIS DE LA DERECHA LA OPCION QUE CORRESPONDA A SU RESPUESTA:

- a) EXCELENTE
- b) MUY BUENO
- c) BUENO
- d) SUFICIENTE
- e) INSUFICIENTE

	a	b	c	d	e
2.- Considero que los conocimientos que tengo sobre los lineamientos para elaborar el proyecto anual de trabajo me han permitido realizarlo en forma:	()	()	()	()	()
3.- Los conocimientos técnico pedagógicos que deben considerarse para elaborar el proyecto anual de trabajo los domino en grado:	()	()	()	()	()
4.- En relación a los programas y manuales pedagógicos que se aplican en el cendi, creo que mi dominio sobre ellos es:	()	()	()	()	()
5.- Para asesorar adecuadamente al personal a mi cargo en los aspectos técnico pedagógicos, mis conocimientos en este sentido son:	()	()	()	()	()
6.- Considero que los conocimientos teóricos que tengo sobre el desarrollo infantil, de acuerdo a los programas y manuales pedagógicos, me han permitido orientar al personal docente de manera:	()	()	()	()	()
7.- Para verificar que el personal docente desarrolle adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje, creo que mis conocimientos al respecto son:	()	()	()	()	()
8.- Para orientar al personal docente sobre el uso de los recursos didácticos en las actividades educativas, considero que mi dominio en este aspecto es:	()	()	()	()	()
9.- El conocimiento que tengo sobre los lineamientos para evaluar las actividades técnico pedagógicas me ha permitido obtener resultados:	()	()	()	()	()
10.- Considero que los conocimientos que tengo para detectar alteraciones en el desarrollo del niño son:	()	()	()	()	()
11.- En lo que respecta a los lineamientos que se deben seguir para ambientar las salas, los domino de forma:	()	()	()	()	()

	a	b	c	d	e
12.- En lo que respecta a las funciones que realizo para la capacitación del personal a mi cargo, considero que mi desempeño en este renglón es:	()	()	()	()	()
13.- De los servicios asistenciales que se brindan en el cendi, mis conocimientos en este renglón han permitido enriquecer mi labor en forma:	()	()	()	()	()
14.- La coordinación que tengo con los especialistas del cendi para realizar estudios y/o valoraciones de los niños con problemas específicos que sean detectados la realizo en forma:	()	()	()	()	()
15.- Creo que mis conocimientos en materia de supervisión, me han permitido verificar el aprovechamiento de los grupos en forma:	()	()	()	()	()
16.- Las visitas de evaluación y orientación técnico pedagógicas a los grupos las realizo de manera:	()	()	()	()	()
17.- Para proyectar la labor educativa del cendi a la comunidad, mis conocimientos al respecto me han permitido apoyarla de manera:	()	()	()	()	()
18.- En lo que respecta a la realización de actividades socioculturales, mis conocimientos en este renglón me han permitido apoyarlas en forma:	()	()	()	()	()
19.- Las reuniones de orientación técnico pedagógicas con padres de familia han enriquecido mi trabajo en grado:	()	()	()	()	()
20.- El dominio que tengo sobre los lineamientos para la aplicación del programa de orientación a padres de familia es:	()	()	()	()	()
21.- Mi participación para fomentar las relaciones humanas del personal del cendi ha sido:	()	()	()	()	()
22.- El dominio que tengo en materia de controles internos del cendi, me ha permitido organizar mi trabajo de manera:	()	()	()	()	()
23.- En lo que se refiere a los lineamientos para el cambio de adscripción, mi conocimiento en este renglón me ha permitido orientar al personal de manera:	()	()	()	()	()

	a	b	c	d	e
24.- Para aprovechar los recursos didácticos y materiales de mi área de trabajo considero que cuento con los conocimientos suficientes para obtener en este aspecto resultados:	()	()	()	()	()
25.- Para orientar al personal docente sobre los documentos de apoyo al desarrollo de las actividades técnico pedagógicas, mi conocimiento para realizar esta labor ha sido:	()	()	()	()	()
SUMA					
SUBTOTAL					
TOTAL					

26.- Considerando las funciones que desempeña, en el siguiente listado marque con una "X" en los paréntesis de la derecha aquellos cursos que a su juicio solucionarían sus necesidades de capacitación:

- 1.- Análisis y manejo de los programas pedagógicos de un cendi ()
- 2.- Análisis y manejo del programa pedagógico para lactantes ()
- 3.- Análisis y manejo del programa pedagógico para maternales ()
- 4.- Análisis y manejo del programa pedagógico para preescolares ()
- 5.- Análisis y manejo de los manuales pedagógicos de un cendi ()
- 6.- Análisis y manejo del manual pedagógico para lactantes ()
- 7.- Análisis y manejo del manual pedagógico para maternales ()
- 8.- Análisis y manejo del manual pedagógico para preescolares ()
- 9.- Manual de servicios de un cendi ()
- 10.- Programa de educación en nutrición ()
- 11.- Análisis del programa de orientación a padres dirigido a especialistas ()
- 12.- Análisis y manejo del manual de expresión corporal ()
- 13.- Desarrollo del niño de cero a seis años ()
- 14.- Desarrollo del niño lactante ()
- 15.- Desarrollo del niño maternal ()
- 16.- Desarrollo del niño preescolar ()
- 17.- Actividades de estimulación para niños maternales ()
- 18.- Actividades de estimulación para niños preescolares ()
- 19.- Taller de expresión creadora ()
- 20.- Actividades recreativas para niños de dos a seis años ()
- 21.- Importancia del juego en el niño menor de seis años ()
- 22.- Manejo del banco de leche ()
- 23.- Didáctica general ()
- 24.- Principios básicos de educación en nutrición para niños de 0 a 6 años ()
- 25.- Taller de actividades manuales ()

....

- 26.- Superación personal "A" (ortografía, lectura y redacción) ()
- 27.- Superación personal "B" (gramática, redacción y escritura) ()
- 28.- Superación personal "C" (enriquecimiento del acervo cultural) ()
- 29.- Superación personal "D" (Normas de redacción oficial)..... ()
- 30.- Relaciones humanas ()
- 31.- Inducción al trabajo de un cendi ()
- 32.- Relación Educadora Asistente ()
- 33.- Desarrollo emocional del niño de 0 a 6 años ()
- 34.- Manual técnico pedagógico del director de un cendi.. ()
- 35.- Manual técnico administrativo del director de un cendi ()
- 36.- Motivación para el trabajo ()
- 37.- Integración de equipos de trabajo ()
- 38.- Dinámica de grupos ()
- 39.- Comunicación ()
- 40.- Toma de decisiones ()
- 41.- Administración del tiempo ()
- 42.- Análisis transaccional ()
- 43.- Asertividad ()
- 44.- Técnicas grupales ()
- 45.- Liderazgo ()

27.- En caso de que los cursos enlistados no cubran sus necesidades de --
capacitación, anote enseguida los que considere convenientes:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

28.- ¿ Qué sugerencias podría dar para elevar la calidad de los cursos -
que se imparten en la Unidad de Educación Inicial ?

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
SUBSECRETARIA DE EDUCACION ELEMENTAL
UNIDAD DE EDUCACION INICIAL
DEPARTAMENTO DE CAPACITACION Y SUPERACION PROFESIONAL

DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION DIRIGIDA-
AL PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTE QUE LABORA EN LOS CEN-
TROS DE DESARROLLO INFANTIL INCORPORADOS A LA S.E.P.-
EN EL DISTRITO FEDERAL.

PRESENTACION

Con el propósito de elevar la eficiencia del personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil incorporados a la S.E.P. en el Distrito Federal, la "Unidad de Educación Inicial", a través del Departamento de Capacitación y Superación Profesional, ha puesto en marcha una serie de acciones entre las que destaca la realización de un estudio para detectar las necesidades de capacitación que existen en el personal directivo y docente. Para tal efecto se elaboró un cuestionario que nos permitirá recabar información y contar con los elementos que hagan posible llevar a cabo eventos de capacitación a fin de mejorar el servicio educativo asistencial que se brinda a los niños menores de seis años.

Es importante señalar que la veracidad de tus respuestas será determinante para satisfacer tus necesidades de capacitación por lo que solicitamos tu valiosa participación.

GRACIAS.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A: EDUCADORAS CLAVE E-001

DATOS GENERALES:

NOMBRE DEL CENDI _____

DEPENDENCIA _____ FECHA _____

1.- ULTIMO GRADO DE ESTUDIOS

PRIMARIA	1 ()
SECUNDARIA	2 ()
TECNICA O COMERCIAL	3 ()
BACHILLERATO	4 ()
NORMAL	5 ()
LICENCIATURA	6 ()
OTROS ¿CUALES? _____	7 ()

INSTRUCCIONES:

A CONTINUACION SE PRESENTAN VARIAS PREGUNTAS QUE SE REFIEREN A POSIBLES NECESIDADES DE CAPACITACION DE SU PUESTO, CONSIDERANDO LOS SERVICIOS QUE SE DAN EN SU CENTRO DE TRABAJO, CONTESTE - MARCANDO CON UNA "X" EN LOS PARENTESIS DE LA DERECHA LA OPCION QUE CORRESPONDA A SU RESPUESTA:

- a) EXCELENTE
- b) MUY BUENO
- c) BUENO
- d) SUFICIENTE
- e) INSUFICIENTE

	a	b	c	d	e
2.- En relación a los programas y/o manuales pedagógicos que aplico en el grupo a mi cargo considero -- que los domino de manera:	()	()	()	()	()
3.- Considero que los conocimientos que tengo para favorecer el desarrollo integral del niño son:	()	()	()	()	()
4.- Para desarrollar adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje en el grupo a mi cargo, mis conocimientos al respecto me han permitido obtener un resultado:	()	()	()	()	()
5.- La coordinación que tengo con los maestros especialistas del cendi para planear actividades con los niños es:	()	()	()	()	()
6.- Considero que los conocimientos teóricos que tengo sobre el desarrollo infantil, de acuerdo con los programas y manuales pedagógicos, me han permitido aplicar éstos de manera:	()	()	()	()	()
7.- Para proporcionar un ambiente de afecto, seguridad y tranquilidad a los niños, sensibilizo al -- personal a mi cargo en este renglón de manera:	()	()	()	()	()
8.- En lo que respecta a la capacitación del personal a mi cargo, creo que mi participación en este aspecto ha sido:	()	()	()	()	()
9.- Los conocimientos que tengo para realizar la evaluación de las actividades pedagógicas en el grupo a mi cargo son:	()	()	()	()	()
10.- Para la elaboración del plan semanal de actividades en el grupo a mi cargo, tengo los conocimientos para efectuarlo de manera:	()	()	()	()	()
11.- Considero que los conocimientos que tengo para poder detectar alteraciones en el desarrollo del niño son:	()	()	()	()	()
12.- La relación que tengo con los padres de familia, favorece el desarrollo integral del niño en grado:	()	()	()	()	()

	a	b	c	d	e
13.- Considero que la relación que tengo con puericulturistas y/o asistentes favorece el ambiente grupal de manera:	()	()	()	()	()
14.- Los conocimientos que tengo respecto a los servicios asistenciales que se brindan en el cendi, me han permitido favorecer mi trabajo en forma:	()	()	()	()	()
15.- Para supervisar la correcta ejecución de las actividades pedagógicas de las asistentes educativas a mi cargo, tengo los conocimientos suficientes para obtener un resultado:	()	()	()	()	()
16.- Para proyectar la labor educativa del cendi a la comunidad, mis conocimientos al respecto me han permitido apoyarla de manera:	()	()	()	()	()
17.- Mis conocimientos en lo que se refiere a las actividades socioculturales que se realizan en el cendi, me han permitido apoyarlas en forma:	()	()	()	()	()
18.- Las reuniones técnico pedagógicas con padres de familia han enriquecido mi trabajo en forma:	()	()	()	()	()
19.- La participación que tengo para fomentar las relaciones humanas con el personal del cendi ha sido:	()	()	()	()	()
20.- Para aprovechar los recursos didácticos y materiales de mi área de trabajo, considero que cuento con los conocimientos suficientes para obtener en este aspecto resultados:	()	()	()	()	()
SUMA					
SUBTOTAL					
TOTAL					

21.- Considerando las funciones que desempeña, en el siguiente listado marque con una "X" en los paréntesis de la derecha aquellos cursos que a su juicio solucionarían sus necesidades de capacitación:

- 1.- Análisis y manejo de los programas pedagógicos de un cendi ()
- 2.- Análisis y manejo del programa pedagógico para lactantes ()
- 3.- Análisis y manejo del programa pedagógico para maternales ()
- 4.- Análisis y manejo del programa pedagógico para preescolares ()
- 5.- Análisis y manejo de los manuales pedagógicos de un cendi ()
- 6.- Análisis y manejo del manual pedagógico para lactantes ()
- 7.- Análisis y manejo del manual pedagógico para maternales ()
- 8.- Análisis y manejo del manual pedagógico para preescolares ()
- 9.- Manual de servicios de un cendi ()
- 10.- Programa de educación en nutrición ()
- 11.- Análisis del programa de orientación a padres dirigido a especialistas ()
- 12.- Análisis y manejo del manual de expresión corporal.... ()
- 13.- Desarrollo del niño de cero a seis años ()
- 14.- Desarrollo del niño lactante ()
- 15.- Desarrollo del niño maternal ()
- 16.- Desarrollo del niño preescolar ()
- 17.- Actividades de estimulación para niños maternales ()
- 18.- Actividades de estimulación para niños preescolares .. ()
- 19.- Taller de expresión creadora ()
- 20.- Actividades recreativas para niños de dos a seis años. ()
- 21.- Importancia del juego en el niño menor de seis años .. ()
- 22.- Manejo del banco de leche ()
- 23.- Didáctica general ()
- 24.- Principios básicos de educación en nutrición para -- niños de 0 a 5 años ()
- 25.- Taller de actividades manuales ()

- 26.- Superación personal "A" (ortografía, lectura y redacción) ()
- 27.- Superación personal "B" (gramática, redacción y -- escritura) ()
- 28.- Superación personal "C" (enriquecimiento del acervo cultural) ()
- 29.- Superación personal "D" (Normas de redacción oficial)..... ()
- 30.- Relaciones humanas ()
- 31.- Inducción al trabajo de un cendi ()
- 32.- Relación Educadora Asistente ()
- 33.- Desarrollo emocional del niño de 0 a 6 años ()
- 34.- Manual técnico pedagógico del director de un cendi.. ()
- 35.- Manual técnico administrativo del director de un cendi ()
- 36.- Motivación para el trabajo ()
- 37.- Integración de equipos de trabajo ()
- 38.- Dinámica de grupos ()
- 39.- Comunicación ()
- 40.- Toma de decisiones ()
- 41.- Administración del tiempo ()
- 42.- Análisis transaccional ()
- 43.- Asertividad ()
- 44.- Técnicas grupales ()
- 45.- Liderazgo ()

22.-En caso de que los cursos enlistados no cubran sus necesidades de capacitación, anote enseguida los que considere convenientes:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

23.-¿ Qué sugerencias podría dar para elevar la calidad de los cursos que se imparten en la Unidad de Educación Inicial ?



SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
SUBSECRETARIA DE EDUCACION ELEMENTAL
UNIDAD DE EDUCACION INICIAL
DEPARTAMENTO DE CAPACITACION Y SUPERACION PROFESIONAL

DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION DIRIGIDA-
AL PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTE QUE LABORA EN LOS CEN
TROS DE DESARROLLO INFANTIL INCORPORADOS A LA S.E.P.-
EN EL DISTRITO FEDERAL.

PRESENTACION

Con el propósito de elevar la eficiencia del personal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil incorporados a la S.E.P. en el Distrito Federal, la "Unidad de Educación Inicial", a través del Departamento de Capacitación y Superación Profesional, ha puesto en marcha una serie de acciones entre las que destaca la realización de un estudio para detectar las necesidades de capacitación que existen en el personal directivo y docente. Para tal efecto se elaboró un cuestionario que nos permitirá recabar información y contar con los elementos que hagan posible llevar a cabo eventos de capacitación a fin de mejorar el servicio educativo asistencial que se brinda a los niños menores de seis años.

Es importante señalar que la veracidad de tus respuestas será determinante para satisfacer tus necesidades de capacitación por lo que solicitamos tu valiosa participación.

GRACIAS.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A: PUERICULTISTA CLAVE P-001

DATOS GENERALES:

NOMBRE DEL CENDI _____

DEPENDENCIA _____ FECHA _____

1.- ULTIMO GRADO DE ESTUDIOS

PRIMARIA	1 ()
SECUNDARIA	2 ()
TECNICA O COMERCIAL	3 ()
BACHILLERATO	4 ()
NORMAL	5 ()
LICENCIATURA	6 ()
OTROS ¿CUALES? _____	7 ()

INSTRUCCIONES:

A CONTINUACION SE PRESENTAN VARIAS PREGUNTAS QUE SE REFIEREN A POSIBLES NECESIDADES DE CAPACITACION DE SU PUESTO, CONSIDERANDO LOS SERVICIOS QUE SE DAN EN SU CENTRO DE TRABAJO, CONTESTE MARCANDO CON UNA "X" EN LOS PARENTESIS DE LA DERECHA LA OPCION QUE CORRESPONDA A SU RESPUESTA:

- a) EXCELENTE
- b) MUY BUENO
- c) BUENO
- d) SUFICIENTE
- e) INSUFICIENTE

	a	b	c	d	e
2.- En relación al programa y/o manual pedagógico que utilizo en el grupo a mi cargo, considero que lo domino de manera:	()	()	()	()	()
3.- Para desarrollar adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje en el grupo a mi cargo, los conocimientos que tengo al respecto me han permitido obtener un resultado:	()	()	()	()	()
4.- La coordinación que tengo con los maestros especialistas del cendi para planear actividades con los niños es:	()	()	()	()	()
5.- Considero que los conocimientos que tengo sobre el desarrollo del niño me han permitido efectuar las actividades pedagógicas de manera:	()	()	()	()	()
6.- Para proporcionar un ambiente de afecto, seguridad y tranquilidad a los niños, sensibilizo al personal a mi cargo de manera:	()	()	()	()	()
7.- En lo que respecta a la capacitación del personal a mi cargo, mi participación en este sentido ha sido:	()	()	()	()	()
8.- Los conocimientos que tengo para realizar la evaluación de las actividades pedagógicas en el grupo a mi cargo son:	()	()	()	()	()
9.- Para la elaboración del plan semanal de actividades en el grupo a mi cargo, tengo los conocimientos para efectuarlo de manera:	()	()	()	()	()
10.- Considero que los conocimientos que tengo para poder detectar alteraciones en el desarrollo del niño son:	()	()	()	()	()
11.- La relación que tengo con los padres de familia favorece el desarrollo integral de los niños en grado:	()	()	()	()	()

	a	b	c	d	e
12.- Considero que la relación que tengo con las asistentes educativas favorece el ambiente grupal de manera:	()	()	()	()	()
13.- Los conocimientos que tengo respecto a los servicios asistenciales que se brindan en el cendi, -- han enriquecido mi trabajo en forma:	()	()	()	()	()
14.- Para apoyar la labor educativa del cendi a la comunidad, mis conocimientos al respecto me han permitido apoyarla de manera:	()	()	()	()	()
15.- En lo que se refiere a las actividades socioculturales, considero que mis conocimientos al respecto me permiten apoyarlas en forma:	()	()	()	()	()
16.- Las reuniones técnico pedagógicas con padres de familia han favorecido mi trabajo en forma:	()	()	()	()	()
17.- La participación que tengo para fomentar las relaciones humanas en el cendi es:	()	()	()	()	()
18.- Para aprovechar los recursos didácticos y materiales del cendi, considero que cuento con los conocimientos para obtener en este sentido resultados:	()	()	()	()	()
19.- Para supervisar la correcta ejecución de las actividades pedagógicas de las asistentes educativas a mi cargo, tengo los conocimientos suficientes para obtener un resultado:	()	()	()	()	()
SUMA					
SUBTOTAL					
TOTAL					

20.- Considerando las funciones que desempeña, en el siguiente listado marque con una "X" en los paréntesis de la derecha aquellos cursos que a su juicio solucionarían sus necesidades de capacitación:

- 1.- Análisis y manejo de los programas pedagógicos de un cendi ()
- 2.- Análisis y manejo del programa pedagógico para lactantes ()
- 3.- Análisis y manejo del programa pedagógico para maternales ()
- 4.- Análisis y manejo del programa pedagógico para preescolares ()
- 5.- Análisis y manejo de los manuales pedagógicos de un cendi ()
- 6.- Análisis y manejo del manual pedagógico para lactantes ()
- 7.- Análisis y manejo del manual pedagógico para maternales ()
- 8.- Análisis y manejo del manual pedagógico para preescolares ()
- 9.- Manual de servicios de un cendi ()
- 10.- Programa de educación en nutrición ()
- 11.- Análisis del programa de orientación a padres dirigido a especialistas ()
- 12.- Análisis y manejo del manual de expresión corporal.... ()
- 13.- Desarrollo del niño de cero a seis años ()
- 14.- Desarrollo del niño lactante ()
- 15.- Desarrollo del niño maternal ()
- 16.- Desarrollo del niño preescolar ()
- 17.- Actividades de estimulación para niños maternales ()
- 18.- Actividades de estimulación para niños preescolares .. ()
- 19.- Taller de expresión creadora ()
- 20.- Actividades recreativas para niños de dos a seis años. ()
- 21.- Importancia del juego en el niño menor de seis años .. ()
- 22.- Manejo del banco de leche ()
- 23.- Didáctica general ()
- 24.- Principios básicos de educación en nutrición para -- niños de 0 a 5 años ()
- 25.- Taller de actividades manuales ()

- 26.- Superación personal "A" (ortografía, lectura y redacción) ()
- 27.- Superación personal "B" (gramática, redacción y -- escritura) ()
- 28.- Superación personal "C" (enriquecimiento del acervo cultural) ()
- 29.- Superación personal "D" (Normas de redacción oficial)..... ()
- 30.- Relaciones humanas ()
- 31.- Inducción al trabajo de un cendi ()
- 32.- Relación Educadora Asistente ()
- 33.- Desarrollo emocional del niño de 0 a 6 años ()
- 34.- Manual técnico pedagógico del director de un cendi.. ()
- 35.- Manual técnico administrativo del director de un - cendi ()
- 36.- Motivación para el trabajo ()
- 37.- Integración de equipos de trabajo ()
- 38.- Dinámica de grupos ()
- 39.- Comunicación ()
- 40.- Toma de decisiones ()
- 41.- Administración del tiempo ()
- 42.- Análisis transaccional ()
- 43.- Asertividad ()
- 44.- Técnicas grupales ()
- 45.- Liderazgo ()

21.-En caso de que los cursos enlistados no cubran sus necesidades de --
capacitación, anote enseguida los que considere convenientes:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

22.-¿ Qué sugerencias podría dar para elevar la calidad de los cursos -
que se imparten en la Unidad de Educación Inicial ?



SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
SUBSECRETARIA DE EDUCACION ELEMENTAL
UNIDAD DE EDUCACION INICIAL
DEPARTAMENTO DE CAPACITACION Y SUPERACION PROFESIONAL

DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION DIRIGIDA-
AL PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTE QUE LABORA EN LOS CEN-
TROS DE DESARROLLO INFANTIL INCORPORADOS A LA S.E.P.-
EN EL DISTRITO FEDERAL.

PRESENTACION

Con el propósito de elevar la eficiencia del perso-
nal que labora en los Centros de Desarrollo Infantil-
incorporados a la S.E.P. en el Distrito Federal, la -
"Unidad de Educación Inicial", a través del Departam-
ento de Capacitación y Superación Profesional, ha --
puesto en marcha una serie de acciones entre las que-
destaca la realización de un estudio para detectar -
las necesidades de capacitación que existen en el per-
sonal directivo y docente. Para tal efecto se elaboró
un cuestionario que nos permitirá recabar información
y contar con los elementos que hagan posible llevar a
cabo eventos de capacitación a fin de mejorar el ser-
vicio educativo asistencial que se brinda a los niños
menores de seis años.

Es importante señalar que la veracidad de tus res-
puestas será determinante para satisfacer tus necesi-
dades de capacitación por lo que solicitamos tu valio-
sa participación.

GRACIAS.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A: ASISTENTES EDUCATIVOS CLAVE AE-001

DATOS GENERALES:

NOMBRE DEL CENDI _____

DEPENDENCIA _____ FECHA _____

1.- ULTIMO GRADO DE ESTUDIOS

PRIMARIA	1 ()
SECUNDARIA	2 ()
TECNICA O COMERCIAL	3 ()
BACHILLERATO	4 ()
NORMAL	5 ()
LICENCIATURA	6 ()
OTROS ¿CUALES? _____	7 ()

INSTRUCCIONES:

A CONTINUACION SE PRESENTAN VARIAS PREGUNTAS QUE SE REFIEREN A POSIBLES NECESIDADES DE CAPACITACION DE SU PUESTO, CONSIDERANDO LOS SERVICIOS QUE SE DAN EN SU CENTRO DE TRABAJO, CONTESTE - MARCANDO CON UNA "X" EN LOS PARENTESIS DE LA DERECHA LA OPCION QUE CORRESPONDA A SU RESPUESTA:

- a) EXCELENTE
- b) MUY BUENO
- c) BUENO
- d) SUFICIENTE
- e) INSUFICIENTE

	a	b	c	d	e
2.- En relación al manual que aplico en el grupo, considero que lo manejo de forma:	()	()	()	()	()
3.- En lo que se refiere a los programas de apoyo, considero que mis conocimientos al respecto son:	()	()	()	()	()
4.- En lo que se refiere al registro de actividades que realizo, considero que mi dominio en este sentido es:	()	()	()	()	()
5.- Para proporcionar un ambiente de afecto, seguridad y tranquilidad a los niños, mi participación es:	()	()	()	()	()
6.- Considero que los conocimientos que tengo para detectar alteraciones en el desarrollo del niño son:	()	()	()	()	()
7.- Para atender adecuadamente las indicaciones de los especialistas en relación a los niños que presentan algún problema en su desarrollo, mi participación ha sido:	()	()	()	()	()
8.- La relación que tengo con padres de familia ha favorecido el desempeño de mi trabajo en forma:	()	()	()	()	()
9.- Considero que la relación que tengo con educadoras y/o puericultistas favorece el ambiente grupal de forma:	()	()	()	()	()
10.- Los conocimientos que tengo respecto a los servicios asistenciales que se brindan en el cendi me han permitido enriquecer mi trabajo en forma:	()	()	()	()	()
11.- Las reuniones técnico pedagógicas con padres de familia han favorecido mi trabajo en forma:	()	()	()	()	()
12.- La participación que tengo para fomentar las relaciones humanas con el personal del cendi es:	()	()	()	()	()
13.- Para aprovechar los recursos didácticos y materiales de mi área de trabajo, considero que mi colaboración ha sido:	()	()	()	()	()

	a	b	c	d	e
14.- Para efectuar las actividades educativas con los niños considero que mi desempeño es:	()	()	()	()	()
15.- Para proyectar la labor educativa del cendi a la comunidad, mis conocimientos al respecto me han permitido participar de manera:	()	()	()	()	()
SUMA					
SUBTOTAL					
TOTAL					

16.- Considerando las funciones que desempeña, en el siguiente listado marque con una "X" en los paréntesis de la derecha aquellos cursos que a su juicio solucionarían sus necesidades de capacitación:

- 1.- Análisis y manejo de los programas pedagógicos de un cendi ()
- 2.- Análisis y manejo del programa pedagógico para lactantes ()
- 3.- Análisis y manejo del programa pedagógico para maternales ()
- 4.- Análisis y manejo del programa pedagógico para preescolares ()
- 5.- Análisis y manejo de los manuales pedagógicos de un cendi ()
- 6.- Análisis y manejo del manual pedagógico para lactantes ()
- 7.- Análisis y manejo del manual pedagógico para maternales ()
- 8.- Análisis y manejo del manual pedagógico para preescolares ()
- 9.- Manual de servicios de un cendi ()
- 10.- Programa de educación en nutrición ()
- 11.- Análisis del programa de orientación a padres dirigida a especialistas ()
- 12.- Análisis y manejo del manual de expresión corporal... ()
- 13.- Desarrollo del niño de cero a seis años ()
- 14.- Desarrollo del niño lactante ()
- 15.- Desarrollo del niño maternal ()
- 16.- Desarrollo del niño preescolar ()
- 17.- Actividades de estimulación para niños maternales ()
- 18.- Actividades de estimulación para niños preescolares .. ()
- 19.- Taller de expresión creadora ()
- 20.- Actividades recreativas para niños de dos a seis años. ()
- 21.- Importancia del juego en el niño menor de seis años .. ()
- 22.- Manejo del banco de leche ()
- 23.- Didáctica general ()
- 24.- Principios básicos de educación en nutrición para -- niños de 0 a 5 años ()
- 25.- Taller de actividades manuales ()

...

- 26.- Superación personal "A" (ortografía, lectura y redacción) ()
- 27.- Superación personal "B" (gramática, redacción y -- escritura) ()
- 28.- Superación personal "C" (enriquecimiento del acervo cultural) ()
- 29.- Superación personal "D" (Normas de redacción oficial)..... ()
- 30.- Relaciones humanas ()
- 31.- Inducción al trabajo de un cendi ()
- 32.- Relación Educadora Asistente ()
- 33.- Desarrollo emocional del niño de 0 a 6 años ()
- 34.- Manual técnico pedagógico del director de un cendi.. ()
- 35.- Manual técnico administrativo del director de un cendi ()
- 36.- Motivación para el trabajo ()
- 37.- Integración de equipos de trabajo ()
- 38.- Dinámica de grupos ()
- 39.- Comunicación ()
- 40.- Toma de decisiones ()
- 41.- Administración del tiempo ()
- 42.- Análisis transaccional ()
- 43.- Asertividad ()
- 44.- Técnicas grupales ()
- 45.- Liderazgo ()

17.-En caso de que los cursos enlistados no cubran sus necesidades de --
capacitación, anote enseguida los que considere convenientes:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

18.-¿ Qué sugerencias podría dar para elevar la calidad de los cursos -
que se imparten en la Unidad de Educación Inicial ?

