

106
Zejan



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

ANALISIS DEL AREA DE PSICOLOGIA DE UN
CENTRO QUE CAPACITA A JOVENES CON
NECESIDADES ESPECIALES, ENFOCADO
A SU OPTIMIZACION.

T E S I S
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N :
GUTIERREZ NUÑEZ MARICELA
LOPEZ VELA DIANA ELIZABETH

DIRECTOR Y ASESOR
PROFRA. ALMA MIREIA LOPEZ ARCE CORIA



MEXICO, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN



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.

ESTRATEGIA DE MARKETING
ALTERNATIVA AL MCMC

**HACER LO QUE
SE PUEDE ES
DEMASIADO POCO.**

**¡SALGAMOS DE LA
ZONA DE CONFORT!**

**LA BUSQUEDA ES ETERNA
SE DEBEN BUSCAR SIEMPRE
NUEVOS RETOS**

RECONOCIMIENTOS

En este trabajo quiero hacer un reconocimiento especial a toda mi familia en especial a Pedro mi esposo, a mis hijos Montse y David por el amor vertido en su apoyo y el tiempo concedido para culminar la presente investigación, con la misma los quiero motivar para que siempre busquen su superación ya que al encontrarla, encontrarán el camino a su realización como personas y por lo tanto la felicidad. Con mi más profundo cariño por impulsarme a concluir esta meta, padres, y hermanos Diana..

También quiero agradecer en forma particular a la Profra: Alma Mireia López Arce por su paciencia, conocimientos y estimulación por concluir el presente.

No puedo dejar de mencionar mi reconocimiento a los maestros que han promovido el deseo de desarrollo profesional pero en forma particular a : Adela Guerrero por encauzar la investigación así como, a Martha Sánchez y a Luis Valdés por su apoyo en el tratamiento estadístico.

El interés por efectuar el presente estudio es el resultado de dar respuesta a una necesidad percibida en el acontecer cotidiano del trabajo con personas con necesidades especiales quienes nos estimulan en buscar opciones para comprenderlos en forma más integral, por eso es importante hacerles ese reconocimiento, además al personal de la institución que permitió su ejecución.

A Maricela porque sin la conjunción de la amistad y la motivación por la superación personal no hubieramos podido realizar un trabajo de este tipo que trae consigo conflictos por la atracción del quehacer del pasado y la atracción de nuevas formas de realización profesional.

AGRADECIMIENTO

- **A MIS PADRES:** CON ETERNA GRATITUD POR LOS VALORES QUE ME INCLCARON, POR GUIARME HACIA EL CAMINO DEL BIEN, POR EL APOYO MORAL QUE ME BRINDARON, SIN EL CUAL MI VIDA SERÍA UN VACIO. GRACIAS POR HABERME DADO EL SIGNIFICADO DE LA PALABRA.....AMOR. QUE DIOS LOS BENDIGA.
- **A MI ESPOSO.** AL AMOR DE MI VIDA, A TI SERGIO, COMPLEMENTO DE MI SER, COMPAÑERO, AMIGO. GRACIAS POR TU AMOR Y TOLERANCIA. JUNTOS SEGUIREMOS LUCHANDO EN ÉSTE ARDUO CAMINO.
- **A MIS HIJOS:** ALINE, SERGIO Y JORGE. POR TODO EL TIEMPO QUE LES ROBE. POR SER EL RAYO DE LUZ QUE ILUMINA Y DA SIGNIFICADO A MI VIDA, SIENDO UN ESTÍMULO PARA SEGUIR ADELANTE. QUE DIOS ILUMINE SU CAMINO.
- **A MIS HERMANOS:** POR CONSERVAR LA ARMONIA Y UNIÓN FAMILIAR COMPARTIENDO LOS MOMENTOS DIFÍCILES Y GRATOS.
- **A DIANA.** POR SU CONFIANZA Y COLABORACION, PERO SOBRE TODO POR SU AMISTAD
- **A MIS PROFESORES Y ASESORES:** ESPECIALMENTE A LOS MAESTROS: ALMA NIREIA LOPEZ A., ADELA GUERRERO, LUIS VALDÉS Y MATHA SANCHEZ, POR SU VALIOSA ENSEÑANZA, POR COMPARTIR SUS CONOCIMIENTOS, POR SU GUIA Y APOYO.
- **GRACIAS A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE PARTICIPARARÓN DE UNA U OTRA FORMA EN LA REALIZACIÓN DE ÉSTE TRABAJO, PARTICULARMENTE A TODAS LAS PERSONAS CON NECESIDADES DE EDUCACIÓN ESPECIAL.**
- **Y SOBRE TODO, GRACIAS A DIOS QUE ME PERMITIÓ PODER CONCLUIR UNA META, UN SUEÑO,... HOY HECHO REALIDAD**

MARICELA

INDICE

INTRODUCCION	6
MARCO TEORICO	7
METODO	39
Planteamiento del problema.....	39
Preguntas de investigación	44
Hipótesis conceptual	45
Indicadores	45
Sujetos	46
Escenario	47
Instrumentos	48
Procedimiento	49
RESULTADOS	54
Cuestionario No.1	55
Cuestionario No.2.....	66
CONCLUSIONES Y DISCUSION	77
LIMITACIONES Y SUGERENCIAS	87
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	89
A N E X O S	92
ANEXO 1	
FUNCIONES DEL PSICOLOGO EN EL CECADEE	93
ANEXO 2	
DECLARACION DE LOS DERECHOS DE LOS IMPEDIDOS	97
ANEXO 3	
DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL RETRASADO MENTAL.....	101
ANEXO 4	
INSTRUMENTOS	
* CUESTIONARIO No.1	103
* CUESTIONARIO No.2.....	125
ANEXO 5	
GRAFICAS	137

INDICE DE CUADROS Y ORGANIGRAMAS

Cuadro 1	14
Cuadro 2	17
Cuadro 3	18
Cuadro 4	18
Cuadro 5	27
Cuadro 6	32
Cuadro 7	35
Cuadro 8	52
Cuadro 9	64
Cuadro 10	74
Cuadro 11	77
Cuadro 12	78
Cuadro 13	83
Organigrama 1	24
Organigrama 2	28

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	63
Tabla 2	69
Tabla 3	72
Tabla 4	75
Tabla 5	81
Tabla 6	85

INTRODUCCIÓN.

El presente proyecto de investigación surge a raíz de observar el trabajo cotidiano de la institución oficial escolar denominada "**Centro de Capacitación de Educación Especial (CECADEE)**", en donde se brinda capacitación laboral a jóvenes con **deficiencia mental (DM)**, de 14 a 21 años de edad. Dicho servicio se encuentra en la zona urbana del D.F., se rige por los lineamientos y programas específicos de la Dirección General de Educación Especial (DGEE).

El servicio cuenta con un equipo interdisciplinario integrado por; trabajo social, psicología, medicina, pedagogía e instructores de talleres, los cuales deben de trabajar interdisciplinariamente para que el CECADDEE logre su cometido sin embargo, se ha cuestionado el cumplimiento del objetivo **de la institución, el cual es:**

"Capacitar laboralmente a jóvenes que por sus características no lo pueden hacer en instituciones regulares.

Ya que, los alumnos que ahí se atienden al salir tienen fracasos cuando intentan poner en acción su capacitación (prácticas laborales), o bien, cuando se integran al área laboral. De acuerdo a los informes emitidos en los últimos años por la DGEE, se reporta un alto porcentaje (92%) de los alumnos egresados no logran su ubicación laboral en forma definitiva; aspecto que constituye un punto de reflexión de los profesionales que laboran en ésta institución, particularmente del área de psicología. Quiénes se plantean los

siguientes interrogantes, ¿en qué grado influye la efectividad del trabajo de los psicólogos, para que la institución no logre cabalmente su objetivo?, ¿cuál es el rendimiento que tiene el área de psicología? y ¿cómo intervenir para que se cumplan con los objetivos?.

Razón por la cual, se optó por realizar un estudio exploratorio que permitiera encontrar los aspectos que requerían más efectividad en el funcionamiento del área de psicología, de tal forma que, fuera posible contribuir para que, ésta situación o problemática se redujera.

Aunque era conveniente, que se analizaran todas las áreas, ya que, la *efectividad** del centro educativo tiene que ver con la *optimización*** del funcionamiento de todo su sistema y de sus miembros, sólo se realizó en psicología por la importancia que tiene ésta dentro del funcionamiento de la organización.

Por lo cual, ésta investigación tiene como límite restringirse a un sólo Centro de Capacitación y una área, y por lo tanto, no se podrán generalizar sus resultados para entender el funcionamiento de otras instituciones o áreas. Sin embargo, se espera que en un futuro se realicen más investigaciones de la misma o diferente naturaleza, (longitudinal o correlacional), tanto en otros servicios como en las demás áreas, ya que este estudio es sólo a nivel exploratorio.

* Se entiende por efectividad al grado en que se logran los objetivos de la Organización, según Sumanth, (1990).

** Optimización se considera a la combinación de elementos en equilibrio frecuentemente asegura el máximo beneficio, según Rostenberg, (1989).

Se estima necesario que en las próximas investigaciones se analice la efectividad de las actividades de los distintos profesionales de los CECADEE, con el fin de **encontrar las alternativas para elevar la efectividad en todas las áreas** y no sólo de una (aún siendo ésta relevante). De tal forma que se conozca a fondo la situación; ya que, al tener un panorama global podría ser factible realizar propuestas que conlleven a que la Institución cubra totalmente sus metas.

Es importante hacer mención que apoyados en la psicología organizacional pudo ser factible diagnosticar un problema concreto, analizar los factores que influyen en el área de psicología de un CECADEE en su efectividad, así como contar con una base sólida para detectar los cambios necesarios que pueden propiciar su optimización. Es por esto, que autores tales como; Schein, Rubin, Stufflebeam o Galicia fueron citados dentro de éste estudio.

Para realizar el análisis institucional del área de psicología en el servicio mencionado se efectuó, en un primer momento, la descripción situacional que prevalecía en éste servicio en el área de psicología. Para ello, fue necesario conocer su funcionamiento e identificar los problemas de mayor relevancia de la siguiente forma: se evaluó el trabajo del psicólogo, comparando las discrepancias del desempeño en relación con las normas y los criterios que señala la DGEE, haciendo una correspondencia de uno a uno.

En un segundo momento, dados los resultados que manifestaron la efectividad que tiene el área, así como los aspectos en los cuáles necesita optimizar su funcionamiento se procedió a presentar opciones de intervención

acordes a las características particulares del servicio las cuales se espera, permitan optimizar el área de psicología. Con esto, se desea contribuir o coadyuvar para que ésta institución logre incrementar el porcentaje en la integración laboral de los jóvenes con DM que ahí se capacitan, de manera más exitosa.

Los diversos sistemas educativos tienen como objetivo proporcionar a sus educandos los elementos necesarios que les permitan incorporarse a la vida social de la comunidad en la que participan.

Dentro de educación especial el interés está centrado en comprender el por qué un sujeto funciona de tal o cual manera, y qué elementos requiere para su integración social, más allá de conformarse con ubicarlo frente a una puntuación media poblacional (SEP, 1984).

En la realización del diagnóstico en educación especial del CECADEE, el psicólogo lo aborda desde diferentes perspectivas: el psicométrico, el clínico, el conocimiento de las diversas posibilidades que el medio ofrece y la identificación de habilidades que necesita para realizar tal o cual ocupación.

Antes del proceso de capacitación del alumno, es importante realizar un diagnóstico y una exploración vocacional, es decir, conocer las habilidades, destrezas, intereses y motivaciones para el trabajo, además es necesario considerar las posibilidades que ofrece el medio. Si estos aspectos no son tomados en cuenta, el centro escolar no podrá lograr la integración esperada del alumno que se encuentre en el proceso de capacitación.

Sin embargo, es importante aclarar que existen diversos aspectos que intervienen en el proceso de capacitación, para que un alumno se integre al medio laboral con éxito, factores tales como: psicológicos, biológicos, políticos, sociales, culturales, el medio familiar y comunitario son determinantes, estos pueden ayudar o limitar la capacitación y/o integración laboral del alumno.

Se considera que la integración laboral se consolida cuando se incorpora el alumno a la actividad productiva, siendo ésta la principal demanda de la sociedad y, el objetivo terminal del CECADEE, para el cumplimiento de la función del psicólogo resulta fundamental, ya que, el objetivo del área está dirigido a:

***“Colaborar en el proceso de adaptación social
para lograr el desarrollo integral del alumno”***

El área de psicología es vista como uno de los ejes vertebrales en el funcionamiento de ésta organización, pues sus funciones son primordiales ya que, entre otras actividades, interviene en el diagnóstico, en coordinación con el director establece si el alumno corresponde o no al servicio y orienta sobre las estrategias psicopedagógicas más acordes para la preparación académica durante el proceso de capacitación laboral de los alumnos. Asimismo, el psicólogo asesora a padres de familia para el trato más adecuado a sus hijos, establece recomendaciones, sugerencias y supervisa la labor desarrollada por los instructores de taller. Determina también la ubicación del alumno para su capacitación laboral, con el fin que sea posible integrar efectivamente al alumno con necesidades especiales a la sociedad en forma productiva. De aquí la importancia de iniciar la indagación del problema, en ésta área y no en otra.

La investigación es un estudio de tipo exploratorio-descriptivo, el cual tiene como objetivos:

- Realizar una descripción del funcionamiento del área de psicología en un centro de capacitación que atiende a jóvenes con necesidades especiales.
- Realizar una comparación de las funciones generales y específicas propuestas por la DGEE.. al área de psicología, con las actividades reales que lleva a cabo.
- Proponer alternativas que permitan optimizar el funcionamiento del área de psicología.

Gracias al marco teórico y a los resultados de la investigación, fue posible cubrir los objetivos planteados, ya que se logró identificar que tan distante o cercano el psicólogo cumple con su función, en relación con las metas propuestas a el área por DGEE, lo cual permitió hacer una detección de necesidades de capacitación. Así como proponer estrategias de acción, encaminadas a elevar la calidad del trabajo y optimizar el funcionamiento del área.

MARCO TEÓRICO.

Con la finalidad de encontrar una guía para analizar la situación planteada y dar respuesta a las preguntas de esta investigación, así como, con el propósito primordial de encontrar pautas que conlleven a optimizar las funciones del psicólogo, en el presente marco teórico se han considerado diversos autores principalmente de la psicología organizacional, los cuáles dan las pautas para evaluar y analizar el área de psicología del Servicio citado. Para tal efecto también es preciso, conocer cuáles son los fines y el funcionamiento institucional. Es por esto, que dentro del marco teórico, además se describe la organización que se tiene en Educación Especial y dentro del CECADEE, asimismo, se citan las funciones y las actividades que desempeña el psicólogo.

Uno de los teóricos preocupado en el análisis institucional es Lapassade, el cual refiere que hay 3 niveles para su estudio. (Lapassade, 1977).

1.- NIVEL DE GRUPO.- Se parte que el grupo es la construcción ideológica por excelencia a través de la cual se pueden poner de manifiesto los diferentes mecanismos en juego de una ideología. Cuando se habla de estudios de grupo no se refiere a la sociedad, ni a los individuos sino a la estructuración, lo cual es esbozado, esquematizado y delimitado en los trabajos principales de: Levin, Bion, Lapassade, Pichón y Riviere. (Bauleo, 1983).

2.- NIVEL DE LA ORGANIZACIÓN.- Tiene que ver con el estudio de los objetivos y las reglas, evidenciadas en las relaciones sociales. (Lapassade, 1977).

3.- EL ANÁLISIS INSTITUCIONAL.- Principalmente se refiere a la descomposición de un todo, en sus elementos y establece

relaciones entre los elementos aparentemente disjuntos. Aquí el análisis se trasforma en hermenéutico. (Ciencia de la interpretación de lo que esta oculto). (Lapassade, 1977).

Por esto, para realizar este estudio se partió principalmente del segundo nivel. Porque en éste nivel se enfoca a la revisión de las reglas que se llevan a cabo en las organizaciones. Según Schein, (1991) las organizaciones son sistemas dinámicos que no se pueden entender a menos que se intervenga en su dinámica. Pero la intervención no debe ser un proceso dado al azar, porque no es ni eficiente ni ético, la intervención debe estar basada en un modelo teórico sobre como funciona el sistema y bajo circunstancias especiales, un modelo que pronostique las consecuencias de la intervención.

El mismo autor define a la organización como ***"la coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común a través de la división del trabajo y funciones, y a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad."*** (Schein, 1991).

Mientras que otros autores la definen como, ***" Una organización es una ordenación sistemática de personas realizada para alcanzar un objetivo específico."***(Robbins, 1987).

La necesidad de influir en los procesos sociales o de modificar y ver los aspectos de su problemática, ha llevado a varios investigadores a desarrollar métodos para involucrar, en forma más directa, a la investigación social en la solución de los problemas. Aplicándose estos conocimientos en las

organizaciones que atienden a las funciones sociales tales como las escolares. (Rojas, 1982).

Una de las teorías que explican los fenómenos que se dan en las instituciones sociales, en la cual se basa la investigación, es la sustentada por la psicología organizacional la cual, permite analizar los problemas del individuo en las organizaciones tales como: la motivación, el liderazgo, el poder, tipos de comunicación, etc. (Schein, 1991).

Schein (1991), en sus investigaciones hizo cada vez más evidente que cada organización tiene dentro de sí muchos grupos que generan sus propias normas sobre el tipo y cantidad de trabajo ha realizar. Estos grupos pueden afectar a la organización por el establecimiento de competencias negativas incidiendo sobre la eficiencia del trabajo y el logro de los objetivos.

En los fundamentos de la psicología de la organización, se desarrollan situaciones relacionadas con la motivación, la productividad, la organización del trabajo...etc, todos los aspectos relacionados para el logro del objetivo. Schein al estudiar estos aspectos observó que estas cuestiones afectan la productividad del trabajo mucho más de lo se había pensado hace unas décadas. Con ayuda de la psicología de la organización es posible encontrar o crear condiciones propicias para el trabajo de las instituciones, así cómo propiciar sistemas disciplinarios y de méritos que le permitan a directivos y personal el máximo rendimiento en el trabajo, además motivar suficientemente para mantener la eficiencia por largo tiempo. También señala cómo cambiar la organización de tal manera que se pueda dar respuesta a las exigencias de los

cambios tecnológicos y sociales que surgen tanto en el medio como en la organización misma.

Según Robbins (1987), hay dos conceptos que están íntimamente interrelacionados en una organización: **la eficiencia y la eficacia. La eficiencia se refiere a las relaciones entre esfuerzos y resultados, mientras que la eficacia se da cuando se alcanzan las metas de las organizaciones. Esto es, la eficiencia se refiere a los medios de la eficacia.**

Si se desea lograr alguna comprensión, tanto del comportamiento individual como grupal, para lograr la eficiencia en las instituciones; como punto central, la psicología organizacional señala que se debe considerar a la organización como un sistema social complejo que se tiene que estudiar como tal.

Al respecto, Rubin (1971) refiere los aspectos que influyen sobre la eficacia de algunos grupos que trabajan en forma interdisciplinaria. Señala 7 características en su dinámica grupal:

- 1.- METAS O MISIÓN
- 2.- EXPECTATIVAS DE ROL: INTERNAS.
- 3.- EXPECTATIVAS DEL ROL EXTERNO.
- 4.- TOMA DE DECISIONES.
- 5.- PATRONES DE COMUNICACIÓN.
- 6.- LIDERAZGO.
- 7.- NORMAS.

Estos siete factores constituyen características de cualquier situación de grupo. La posición donde deba estar un grupo en particular respecto a estos patrones se da en función de la situación, por lo cual se considera necesario detallar.

1.- METAS O MISIÓN. Un equipo tiene un propósito en el cuál tiene que tener:

- a) ¿Con qué claridad están definidas las metas? y ¿Quién las fija?
- b) ¿Cuánto acuerdo hay entre los miembros en cuanto a las metas? ¿Cuánto compromiso?
- c) ¿Con qué claridad se puede medir el logro de las metas?
- d) ¿Cómo se relacionan las metas del grupo con las generales de la organización?, ¿Y con las metas personales?

Estos asuntos son de importancia fundamental ya que la existencia misma de un grupo estriba en alcanzar alguna meta o cumplir alguna misión.

2.- EXPECTATIVAS DE ROL: INTERNAS. Entre los miembros de un grupo existe una serie de expectativas múltiples en relación con la conducta del rol. Por lo que cada persona del grupo tiene la expectativa acerca de cómo debería de conducirse cada uno de sus miembros por lo cual, se tiene las siguientes interrogantes:

- a) El grado en que las expectativas están definidas y comunicadas con claridad (ambigüedad del rol).
- b) El grado en que tales expectativas son compatibles o están en conflicto (conflicto de rol).
- c) El grado en que cualquier individuo es capaz de satisfacer estas múltiples expectativas (sobrecarga de rol).

Estas expectativas de rol son mensajes que se envían los miembros del grupo, entre más incierta es la tarea se aumenta el grado de la expectativa del rol interno.

3.- EXPECTATIVAS DEL ROL EXTERNO. Aquí Rubin señala que el peso lo tiene la pertenencia a los diferentes grupos de referencia a los que pertenece cada individuo, que pueden tener efectos internos en su desempeño en forma significativa.

4.- TOMA DE DECISIONES. En un grupo que tiene como misión el tomar decisiones el asunto importante a dilucidar es quién de los miembros tiene la información pertinente y quién es el que pondrá en práctica la toma de decisiones. Lo que da diferentes formas de la toma de decisiones que pueden ser; por omisión de respuesta, por régimen de autoridad, o por consenso.

5.- PATRONES DE COMUNICACIÓN. El flujo eficaz de la información resulta fundamental para el funcionamiento del grupo como un mecanismo solucionador de problemas y tomador de decisiones. Cualquier cosa que reduzca el flujo de la información perjudicará la eficacia del grupo. La sensación que tienen las personas de que hay libertad para participar, para contradecir, para expresar opiniones, son aspectos significativos sobre el flujo de información.

6.- LIDERAZGO. En todo grupo debe de haber actos necesarios de liderazgo. Es común que haya en algún grupo una persona que sea capaz de satisfacer todas las necesidades de liderazgo del mismo, factor que está muy vinculado a los procesos de toma de decisiones y del establecimiento de la comunicación, mismos que redundarán en la eficiencia del grupo y por ende de la organización.

7.- NORMAS. Estas reglas que se dan en todo grupo y rigen la conducta grupal, son explícitas e implícitas. Son determinantes de la conducta grupal. Las normas presuponen un poder particular porque influyen sobre todas las áreas que se han mencionado.

Por otro lado Stufflebeam (1989), señala la importancia en la educación de llevar a cabo una evaluación para determinar si los objetivos han sido alcanzados, dichas evaluaciones permiten ayudar a la administración y al perfeccionamiento de los programas.

Para éste autor la evaluación la define como: **"un proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, para solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados"**. Esta es, considerada como un proceso mediante el cual se proporciona información útil para la toma de decisiones.

Este autor cita como estrategia de evaluación para el "Perfeccionamiento en los sistemas", **el C.I.P.P.** (contexto, entrada -input-, proceso y producto).

El C.I.P.P. es la evaluación del contexto que sirve como ayuda para la designación de las metas, la evaluación de entrada como ayuda para dar forma a las propuestas, la evaluación del producto al servicio de las decisiones de reciclar. Esta evaluación se encuentra en la línea de los sistemas de educación y servicios humanos, se basa especialmente en el concepto de que el propósito más importante de una evaluación no es demostrar sino perfeccionar.

Una evaluación del contexto puede estar motivada desde dentro de la institución como una valoración regular del **"estado de la institución"** o como una respuesta a ciertos sectores que están insatisfechos con la labor de la institución.

Estos estudios pueden estar dirigidos hacia áreas de interés específicas o centradas, más generalmente, en una amplia gama de funciones de la institución.

En general, estos estudios ayudan a la renovación del sistema y a la promoción de un mejor y más eficiente servicio, al diagnosticar problemas concretos y modos de perfeccionamiento y comunicar los puntos fuertes y débiles de la institución respecto a su circunscripción.

Los resultados de la evaluación de contexto, idealmente, pueden conducir a una decisión de la introducción de algún tipo de cambio en el sistema (Stufflebeam, 1989).

Stufflebeam cita a la "evaluación del contexto" como la principal orientación que lleva a identificar las virtudes y defectos de algún objeto, como una institución, un programa o una persona y proporcionar una guía para su perfeccionamiento.

Los principales objetivos de este tipo de estudio son los que se indican en el cuadro No. 1.

- La valoración del estado global del objeto.
- La identificación de sus deficiencias.
- La identificación de las virtudes que pueden subsanar esas deficiencias.
- El diagnóstico de las poblaciones cuya solución pueda mejorar el estado del objeto

CUADRO No. 1
OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL CONTEXTO

Una evaluación del contexto, también está destinada a examinar si las metas y prioridades existentes están en consonancia con las necesidades que deben supuestamente satisfacer.

Los resultados de una evaluación del contexto proporcionan una base sólida para el ajuste de metas y prioridades y para la designación de los cambios necesarios.

Esto se realiza con el fin de elevar la calidad del servicio que da la organización educativa, considerando a éste término como **"la eficacia de los sistemas educativos, que se vincula a los elementos cualitativos de la estructura, el proceso y el producto de la educación"** (García Hoz, 1981).

La calidad de la educación ha de inferirse de las características del modelo educativo que la comunidad fija como base de su sistema escolar, el cual refleja los valores del contexto social en el que se define, de ésta forma se encuentran vinculadas la eficacia y la eficiencia del sistema educativo.

García Hoz (1981), señala como notas características de la calidad educativa a:

- **Integridad** para que el proceso educativo se manifieste como algo completo.
- **La coherencia** que evitará la pérdida de calidad entre una serie de elementos disgregados y sin sentido.
- **La eficacia** como indicación de que una actividad ha alcanzado el fin que persigue.

Según Gómez Dacal (1981), pueden distinguirse los siguientes factores que generan la calidad de la educación:

a) Factores que operan a nivel del sistema escolar:

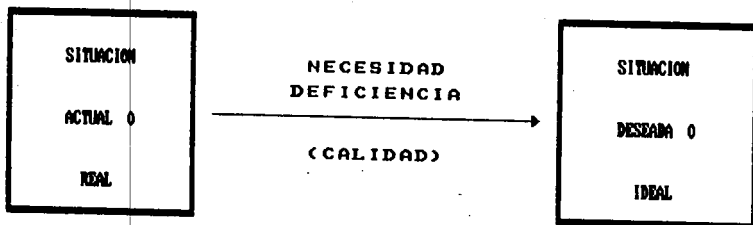
- 1) Recursos que se destinan a educación.
- 2) Estructura y funcionamiento del sistema educativo.
- 3) Investigación educativa.
- 4) Eficacia de la administración educativa.
- 5) Contexto general dentro del que se produce el hecho educativo.

b) Factores que operan a nivel de centro. Se trata de una concreción de los anteriores siendo los más significativos:

- 1) De tipo estructural; formación del profesorado, servicios complementarios.
- 2) De funcionamiento y organización; programas métodos y procedimientos de enseñanza.

Otro factor que puede considerarse relacionado con la calidad de la educación es lo que cita como calidad del trabajo Arias Galicia (1988), éste autor indica la importancia que tiene el detectar las necesidades de capacitación, ya que de ésta forma es posible determinar las estrategias de acción. Señala que es posible lograrla si ántes se realiza un diagnóstico, lo cual puede llevarse a cabo detectando **la discrepancia entre la situación actual o real con la situación deseada o ideal.** (Cuadro No. 2)

SITUACIONES CONDUCENTES A LA DETERMINACION DE NECESIDADES



CUADRO No. 2

Según Arias Galicia un diagnóstico constituye un procedimiento para conocer los aspectos señalados en el cuadro No. 3.

- Qué anda mal (diferencia entre situación deseada y situación real).
- Intensidad del mal.
- Posibles causas.

Cuadro No. 3
FINES DEL DIAGNÓSTICO EN INSTITUCIONES

Al contar con un buen diagnóstico, de acuerdo al autor, indica que es posible efectuar los aspectos del cuadro No. 4.

- Establecer un punto de comparación para evaluar las acciones.
- Tomar decisiones acertadas.
- Dirigir las actividades más certeramente.

Cuadro No. 4
ASPECTOS QUE SE POSIBILITAN CON EL DIAGNÓSTICO

A fin de conocer las necesidades imperantes, resulta necesario determinar la situación requerida o deseada, y compararla con la situación real o actual. (Arias Galicia, 1988).

Por esto, cuando se revisan los objetivos y reglas que rigen el trabajo en las instituciones y se contrastan con las acciones o actividades que se efectúan, estas acciones permiten conocer la efectividad del trabajo.

Es así como de forma sistemática y científica se puede acercarse a dilucidar los problemas de carácter organizacional y se puede tratar de poner orden al proceso de diseño y organización del trabajo.

La diferencia, en caso de existir, entre la situación ideal a la real, se denomina una necesidad (cuadro No. 2). También puede hablarse de deficiencia. En la medida en la cual exista proximidad entre ambas situaciones, de incrementar la calidad de la situación actual. (Arias Galicia, 1988).

Cuando se habla de calidad en relación con las funciones laborales que desempeñan las personas, se habla de desarrollo del ser humano, cultivo de sus aptitudes, cualidades y madurez de juicio. Según Gutiérrez (1994).

La calidad exige que todos participen en el mejoramiento continuo. Esto implica que cada uno de los trabajadores del servicio deben ser responsables de su propia actuación. **En este control de calidad, se empieza con educación y se termina con educación,** pues implica un cambio de la forma de pensar de quienes trabajan en una organización, así también como promueve cambios en los métodos de actuación, promovidos por una capacitación continua.

Dentro de este punto de vista de Gutiérrez (1994), se debe de inculcar al personal del servicio la importancia que tienen los clientes (alumnos) a fin de evaluar lo que ellos esperan que les proporcione la institución.

Además Siliceo (1991), retoma que, la detección de necesidades debe ser un análisis comparativo entre las tareas efectuadas en la realidad contra la demanda de tareas que requiere la organización. **Al realizar el análisis se obtendrá una diferencia, la cual representará la información básica para el inicio del proceso de capacitación o adiestramiento**, con el fin de elevar el funcionamiento, de la institución en la que se lleve a cabo.

Villatoro (1990), enriquece éstas explicaciones, **considerando la determinación de necesidades de capacitación, como una investigación sistemática, dinámica y flexible, orientada a conocer las carencias que manifiesta un trabajador y que le impide desempeñar satisfactoriamente las funciones propias de su puesto.**

Para su realización se recaba la información de:

- las descripciones del puesto.
- de los informes del desempeño del trabajador.
- de los reportes e indicadores de la productividad en general.

Este procedimiento proporciona además información colateral que le sirve a la organización para tomarla en cuenta y mejorar su servicio tales como: deficiencias en la estructura de la organización; limitaciones en los canales de comunicación; condiciones de trabajo; duplicidad de funciones, etc.

LA EDUCACIÓN ESPECIAL EN MÉXICO.

La institución estudiada, es un servicio que pertenece a la Dirección General de Educación Especial. Por lo cual se considera necesario mencionar primero en forma general cuales son sus fines y su política. Posteriormente se hablará en forma específica de los referentes al CECADEE.

La Educación Especial tiene como sujeto a los niños con necesidades especiales, cualquiera que sea su problemática. No difiere esencialmente de la educación regular sino que comparte sus fines generales y sus principios. Según la naturaleza y grado de los problemas de sus alumnos, comprende objetivos específicos, programas adicionales o complementarios individualizados, que pueden ser aplicados con carácter transitorio o permanente.

FINES GENERALES

Los fines generales de la Educación Especial responden a los que se inscriben en el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Educación que imparte el Estado-Federación, Estado-municipio tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentar en él, a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y la justicia.

Estos fines son realistas cuando la Educación Especial se dirige por una filosofía humanista ya que en todo individuo hay "un ser humano", cualesquiera que sean sus limitaciones. Se debe actuar sobre los mismos, sin fijar de antemano barreras infranqueables; **los fines de la educación no deben supeditarse a esas limitaciones sino que, superándolas en cuanto sea posible, deben tener en cuenta que todo educador asume la responsabilidad de formar una persona.**

FINES ESPECÍFICOS

A) Capacitar al individuo con las necesidades para realizarse como una persona autónoma, posibilitando su integración y participación en el medio, asumiendo responsabilidades sociales de acuerdo a sus capacidades.

B) Actuar sobre el individuo, desde su nacimiento hasta la vida adulta, para lograr el máximo de su desarrollo psicoeducativo

C) Aplicar programas adicionales para corregir o compensar las deficiencias o alternativas específicas que se afecten.

D) Preparar al alumno con necesidades especiales para la Independencia Personal, con la Comunicación, la Socialización y el Trabajo libre.

E) Propiciar la aceptación de los niños y personas con necesidades especiales, por parte del medio social, **"normalización" e "Integración"**

F) Investigar y experimentar técnicas y métodos educativos aplicables a los deficientes mentales que permitan acelerar su desarrollo y crear las compensaciones indispensables para una adecuada integración a la comunidad.

Los servicios se clasifican en dos grandes grupos (ver organigrama 1).

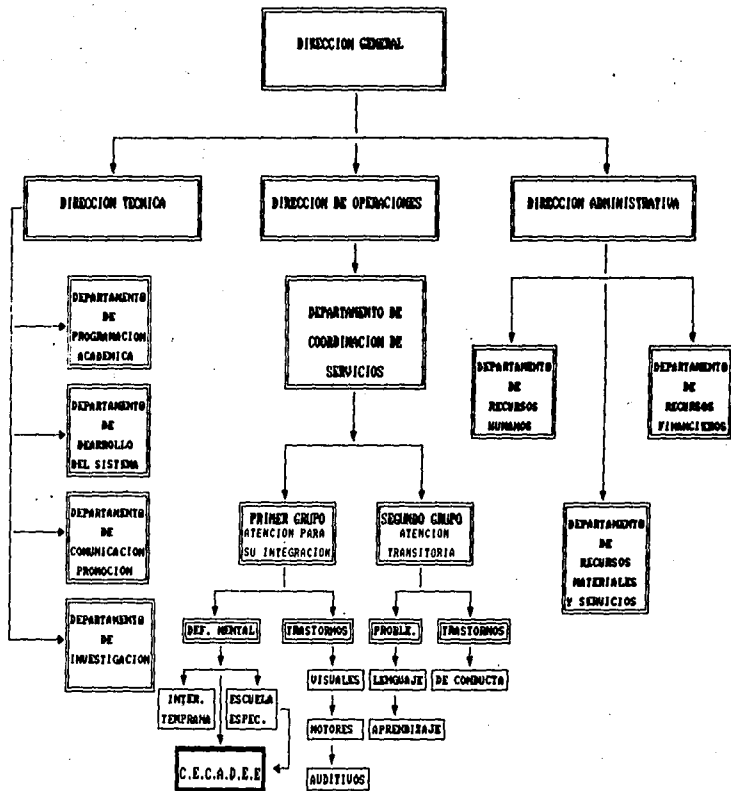
El primer grupo.- abarca a sujetos cuya necesidad de atención especial es fundamental para su integración y normalización. Las áreas aquí comprendidas son: deficiencia mental, trastornos visuales y auditivos e impedimentos neuromotores.

* Deficiencia mental, en la cual, se cuenta con los servicios de:

- ** Estimulación Temprana.
- ** Primaria especial
- ** **Centros de capacitación (CECADEE)**

DIRECCION GENERAL DE EDUCACION ESPECIAL

DIAGRAMA DE ORGANIZACION



* Y los trastornos visuales y auditivos e impedimentos neuromotores; en donde hay atención para niños de Estimulación temprana y primaria.

El segundo grupo.- incluye a aquellos sujetos cuya necesidad de atención es transitoria y complementaria a su evolución pedagógica normal. En este grupo se encuentran las áreas de problemas de aprendizaje y lenguaje, en los servicios de:

- Grupos integrados y
- Centros psicopedagógicos. (SEP, 1981).

OBJETIVO

Su objetivo es ***"capacitar al individuo con requerimientos de educación especial para realizarse como una persona autónoma. Posibilitando su integración y participación en su medio social para que pueda disfrutar de una vida plena"*** (S.E.P. 1981).

La integración es la estrategia educativa, que pretende ser impulsada en forma sistemática por el profesional de educación especial, se utiliza durante la etapa del desarrollo del educando para lograr la "normalización" del sujeto con requerimientos de educación especial.

En la política de educación especial, con esta estrategia se termina el debate de la antinomia "segregación-integración". Proponiendo diferentes opciones de integración del alumno con necesidades especiales, las cuales pueden ir desde la inclusión en las clases regulares, hasta ser atendido en un hospital. Dependiendo del nivel se puntualiza la participación de especialistas interdisciplinarios. Dicha política fue implementada en México a partir de la década de los 80, para promover la inserción de estas personas al trabajo competitivo, o a otra alternativa que le permitiera ser "útil a sí mismo y a los demás". (S.E.P., 1981).

LOS CENTROS DE CAPACITACIÓN DE EDUCACIÓN ESPECIAL. C.E.C.A.D.E.E.

Como se pudo observar el CECADEE es un servicio que se encuentra dentro del primer grupo de educación especial, en el cual, se atiende a jóvenes con deficiencia mental (ver organigrama No. 1).

Por lo cual, se considera pertinente definir que se entiende por deficiencia mental. Dentro de la bibliografía se encuentran múltiples definiciones de la deficiencia mental, pero se cita la que se tiene considerada en educación especial:

"Un sujeto se considera deficiente mental cuando presenta una disminución significativa y permanente en el proceso cognitivo, acompañada de alteraciones de la conducta adaptativa".

La clasificación que se ha adoptado en términos de coeficiente intelectual (C.I.), se muestra cuadro No. 5

CLASIFICACION	C. I.
LEVE -----	50 - 70
MODEADO -----	35 - 50
SEVERO -----	20 - 35
PROFUNDO -----	0 - 20

Cuadro No. 5
CLASIFICACIÓN DE LA DEFICIENCIA MENTAL DE ACUERDO AL C. I.

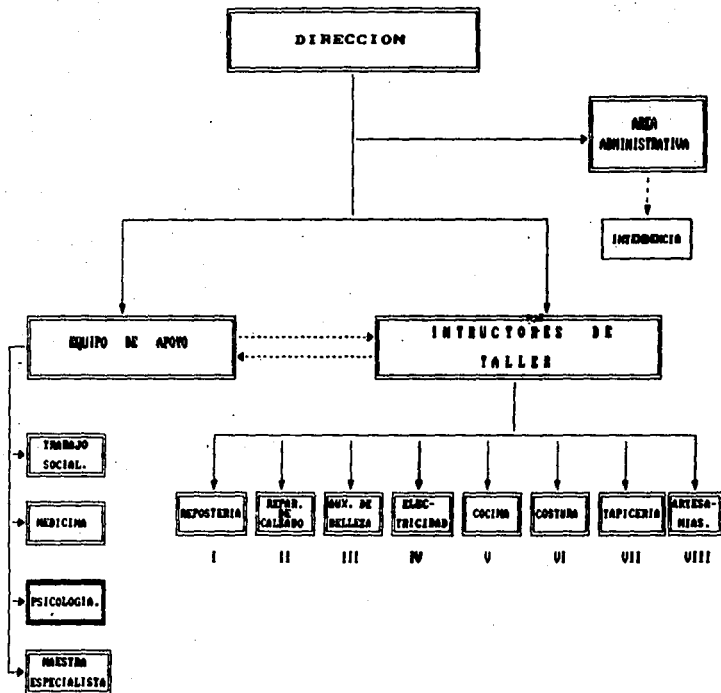
El CECADEE atiende a jóvenes de 14 a 20 años con deficiencia mental entre 30 - 70 y de ambos sexos. Los cuales, pueden proceder de primaria especial o del centro de canalización y diagnóstico.

Los CECADEE cuentan con diversos profesionales, los cuales trabajan interdisciplinariamente. El equipo esta integrado por; trabajo social, psicología, medicina, educación física, pedagogía e instructores de talleres (organigrama No. 2).

En los talleres los jóvenes pueden capacitarse en uno o más oficios con el fin, de que se puedan incorporar a un centro de trabajo. Ya que, como se mencionó anteriormente el objetivo del CECADEE es: "**capacitar laboralmente a jóvenes que por sus características no lo pueden hacer en instituciones regulares**". (SEP, 1981)

C.E.C.A.D.E.E.

DIAGRAMA DE ORGANIZACION



El programa de rehabilitación del CECADEE debe de proveer el desarrollo de habilidades vocacionales para desempeñar un trabajo y al mismo tiempo, las complete con el desarrollo de conductas sociales, hábitos de trabajo adecuados para la adaptación y ajuste del sujeto dentro del empleo.

Lacal en (1978), propuso los principios básicos de la colocación de los discapacitados, mismos que sugiere deben ser tomados en cuenta en base a la experiencia de cada país, para ser retomados por un experto en colocación selectiva, en donde es necesario se tomen en cuenta los siguientes aspectos:

- a) La colocación deberá ser la conclusión lógica del plan de orientación profesional preparado para el interesado.**
- b) La colocación deberá hacerse por razones de idoneidad para las condiciones del empleo y no por motivos de conmiseración.**
- c) La finalidad deberá ser la ubicación en trabajos en los que se utilizan en la forma más provechosa su inteligencia, habilidad, instrucción y aptitudes.**
- d) El funcionario de colocación selectiva deberá evitar la tendencia a considerar que ciertos empleos sirven para ciertas clases de invalidez.**
- e) El trabajador debe ser capaz de hacer frente a las exigencias físicas e intelectuales del empleo.**
- f) El trabajador no debe ser un peligro para sí mismo.**
- g) El trabajador no debe poner en peligro la seguridad de los demás.**
- h) La ubicación, las condiciones de trabajo y el medio son a menudo tan importantes como el propio empleo.**

-) De ser posible, se deberá evitar la segregación de los discapacitados en el trabajo.
-) La práctica médica exige normalmente que las informaciones médicas se consideren confidenciales, por lo tanto se les informa a los empleadores en términos claros, para evitar que se corran riesgos.

También puntualiza, que se deben de cumplir todos los pasos referidos, sin importar el tipo de limitación del discapacitado

Debido a ésta situación, Neufeldt en (1983), propuso diferentes oportunidades de trabajos para las personas con requerimientos especiales, quedando clasificadas de acuerdo al nivel de dependencia o autonomía que presente:

- * **Empleo protegido.** Se da en un ambiente controlado, pero es subsidiado debido al bajo rendimiento del trabajador.
- * **Empresa protegida.** Empresa dispuesta para ofrecer empleo protegido pero basada en la rentabilidad de la producción.
- * **Empleo semiprotegido.** Se da en grupo de trabajadores minusválidos que trabajan en una empresa común.
- * **Trabajo competitivo apoyado.** La persona se integra al medio laboral pero con una supervisión frecuente, ésta es la modalidad que más se usa en educación especial.
- * **Empleo competitivo individual y trabajo autónomo.** En este caso el trabajador se integra al área laboral, y se sujeta a las normas de los demás trabajadores, en estos casos se observa un alto porcentaje de posibilidad manteniéndose más cerca del principio de normalización, por la estrategia seguida de integración del sujeto deficiente mental.

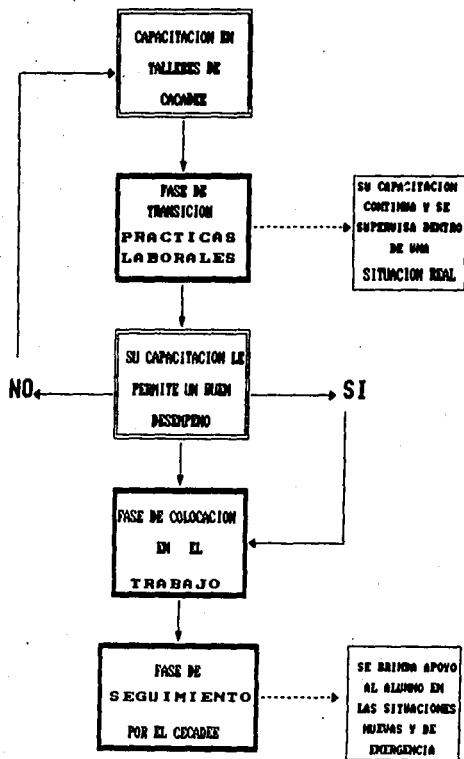
Es importante subrayar que la colocación de los alumnos es un proceso que se realiza en tres fases (cuadro No. 6).

- 1.- Fase de transición entre el entrenamiento y la colocación en el trabajo.** Aunque el sujeto haya alcanzado un grado de habilidad vocacional adecuado, es necesaria esta fase, la cual requiere de supervisión dentro de la situación real. Se realiza con el objeto de conocer si su capacitación que ha recibido el alumno le permite desempeñar su trabajo y conocer como se adapta a éste.
- 2.- La fase de colocación** en donde se requiere de un análisis del puesto, así como las características del sujeto a ocuparlo.
- 3.- Fase de seguimiento** el proceso culmina con ésta fase, que tiene como finalidad dar apoyo al sujeto en situaciones de emergencia o situaciones nuevas que no puede resolver, una vez que ha sido colocado en el trabajo. (SEP, 1988).

Estas fases son muy importantes, pero se subraya además que es vital conocer las características de la población que asiste al centro de capacitación, para que a partir de éstas y de las condiciones laborales de la comunidad, se realicen los análisis ocupacionales, los cuales permiten conocer los diferentes puestos y de ahí desprender programas modulares, ya que esto es considerado como la herramienta de trabajo cotidiano del instructor.

FASES O PROCESO DE CAPACITACION DEL ALUMNO DE CECADEE PARA SU INTEGRACION LABORAL

FLUXOGRAMA



CUADRO No. 6

LAS FUNCIONES DEL PSICÓLOGO EN EL CECADEE

Para llevar a cabo el análisis del área de psicología de los CECADEE, fue preciso revisar no solo los objetivos del CECADEE sino también las funciones del psicólogo (ver anexo 1), así como el propósito del área. El psicólogo en el CECADEE específicamente tiene como propósito ***"Colaborar en el proceso de adaptación social para lograr el desarrollo integral del alumno"*** sus funciones se consideran relevantes, ya que entre otras funciones tiene a su cargo múltiples actividades como:

- Establecer en coordinación con el director, si el alumno corresponde o no al servicio, y determinar las estrategias psicopedagógicas más acordes para su preparación académica, durante su proceso de capacitación laboral.
- Asesorar a padres de familia para el trato más adecuado de sus hijos.
- Establecer recomendaciones, sugerencias y supervisar la labor desarrollada por los instructores de taller.
- Fomenta la relación del centro con los padres de familia de los alumnos para reforzar la tarea educativa.
- Supervisar la labor desarrollada por los instructores de taller.
- Organizar y participar, conjuntamente con el trabajador social, en el asesoramiento que se ofrezca a los padres de familia en el trato adecuado de sus hijos.
- Registrar continuamente el desarrollo de la personalidad del alumno.
- Participar, conjuntamente con el equipo de apoyo técnico, en el diseño de recursos didácticos para reforzar la instrucción de los programas de capacitación.

- Realizar, conjuntamente con el trabajador social, visitas a los empleadores y lugares de trabajo observando las características del empleo a efecto de utilizar la información en el proceso de capacitación.
- Participar en el proceso de evaluación diagnóstica de los alumnos entre otras actividades. (ver anexo No. 1 en el cual se encuentran todas las funciones que indica el manual de operaciones).

Además de éstas actividades, el psicólogo en el CECADEE debe de participar en el proceso de ubicación del taller de los alumnos en donde es indispensable que realice las siguientes actividades:

a. - Revisar en forma objetiva el expediente para conocer las habilidades desarrolladas y los logros alcanzados en la historia escolar del alumno.

b.- Entrevistar a los padres y a los alumnos, para que, con la información obtenida de estos instrumentos se plantee la hipótesis aproximada de las posibilidades.

c.- En base a la hipótesis debe partir en colaboración con el instructor de taller, a iniciar la aplicación de las muestras de trabajo*, seleccionando todas aquellas que considere idóneas de acuerdo a cada caso.

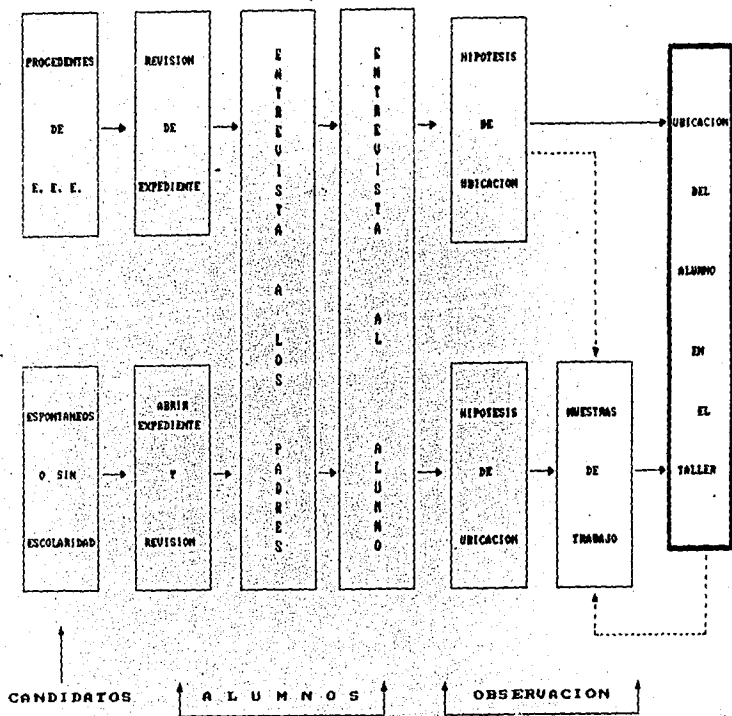
d.- Con estos datos es posible que se seleccione en qué talleres pasa el período de rotación. En donde nuevamente el psicólogo debe realizar muestras de trabajo, además de realizar observación sistemática de la conducta adaptativa del sujeto al taller, tanto de la capacidad laboral como de la interacción social.

e.- Cuando termina este periodo rotatorio, el psicólogo debe tener una clara idea del desempeño del alumno en cada taller.

f.- Al término de éste procedimiento el psicólogo debe establecer un pronóstico acerca de la actividad en que se espera un mejor desenvolvimiento del alumno. (ver cuadro No. 7 en donde se gráfica dicho procedimiento y el 6 en el cual esta señalado el proceso de integración laboral).

* las muestras de trabajo dan la información más confiable con respecto a las aptitudes del sujeto y permiten tomar una decisión adecuada que reduce las posibilidades de fracaso para el estudiante.

PROCESO DE UBICACION DE LOS ALUMNOS EN LOS CECADEE



CUADRO No. 7

EL PSICODIAGNÓSTICO COMO PARTE IMPORTANTE DE LAS FUNCIONES DEL PSICÓLOGO EN EDUCACIÓN ESPECIAL

Ya se ha mencionado que una de las funciones básicas en la que participa el psicólogo es el diagnóstico; pero por la importancia que esta actividad tiene, se hace un paréntesis para comentar cómo lo realiza y qué batería utiliza para tal efecto.

El diagnóstico es considerado como un proceso, el cual debe ser el resultado de una investigación en la comprensión del sujeto. Sobre todo, por el momento de desarrollo por el que atraviesa el adolescente, en el cual se ve influida su inclinación vocacional, por esta crisis de identidad por la que atraviesa, además de que tanto su juicio como su razonamiento son funciones superiores que en el caso de la persona con requerimientos de educación especial se ven disminuidos por no poder tener un desarrollo cognoscitivo óptimo que les permita alcanzar procesos de abstracción, que coadyuven a su toma de decisiones. Por estos motivos se señala al diagnóstico como un proceso dinámico, que puede tener variaciones y por lo que es necesario se replantee con nuevas observaciones que se realicen en cada caso.

A partir de la evaluación diagnóstica que en la mayoría de los casos se puede dar como definitiva, se puede seleccionar las técnicas de tratamiento que mejor correspondan a los requerimientos del estudio, de ésta manera, el diagnóstico psicológico adquiere un papel clave en la labor que se desarrolla en educación especial.

El proceso psicodiagnóstico se ha abordado desde diferentes perspectivas, entre ellas están, el enfoque psicométrico y el clínico. (SEP, 1984).

En el enfoque psicométrico se realiza una aproximación del sujeto a partir del conocimiento de la medición de las diferentes preferencias y habilidades, presuponiéndose con esto que se podrá predecir el fracaso o el éxito de la capacitación del joven en las diferentes áreas de conocimiento.

Las pruebas psicológicas proporcionan un valioso auxiliar, en el proceso diagnóstico, aunque sus bases psicométricas necesitan ser asimiladas cabalmente para no ser consideradas como los aspectos relevantes en el diagnóstico. La aplicación y calificación se dan estrictamente por los criterios psicométricos que las determinan. Sin embargo, el tratamiento de los resultados que arrojan serán interpretados de manera más clínica, (enfocando la atención en la identidad del joven) de tal manera, que estos datos enriquezcan la comprensión del sujeto al que corresponde, de manera integral.

Para la población con necesidades de Educación Especial la adecuada concepción del diagnóstico es fundamental. Ya que es en base a éste que se deciden las estrategias educativas que se consideran más convenientes.

Se ha normado para la D.G.E.E. una batería básica, que consta de diversas pruebas que pueden ser aplicadas para la mayoría de los sujetos de educación especial.

La batería incluye pruebas ampliamente difundidas y conocidas en la mayoría de los ambientes psicológicos, por lo que se facilita la comunicación de los resultados con otras instituciones.

En ésta batería se incluyen:

- 1.- La Prueba de la Figura Humana. En CECADEE sólo se utiliza como rapport.
- 2.- El Examen Gestáltico Visomotor de L. Bender.
- 3.- La Escala de Inteligencia de Wechsler para escolares Revisada en México. (WISC-R-M).
- 4.- La Prueba de Inteligencia de Terman Merrill.
- 5.- Entrevista clínica tanto a los padres como al alumno (esta última sólo en los CECADEE, SEP, 1984).

Al integrar el estudio, es necesario que el psicólogo retome aquellas observaciones clínicas sobre las conductas expresadas tanto en la entrevista como en las diversas situaciones de prueba, debido a que éstas permiten dar la pauta para realizar o corroborar las hipótesis planteada por el examinador.

Asimismo, es importante que analice la información obtenida por otras fuentes como sería la escuela, informes médicos, informes de otros especialistas, de otros miembros de la familia, etc.

MÉTODO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como se ha mencionado anteriormente, en Educación Especial el interés está centrado en comprender el por qué una persona funciona de tal o cual manera y conocer cuáles son los elementos que requiere para su integración social, más allá de conformarse con ubicarlo frente a una puntuación media poblacional (SEP, 1984).

Sin embargo, las personas con requerimientos de educación especial han sido considerados a través de los tiempos como personas no pertenecientes a la sociedad. Durante siglos, se les tuvo apartados de la comunidad, siendo tratadas peor que al resto de las personas; esta separación equivale a una discriminación. En éste grupo las personas con discapacidad mental o intelectual se encuentran incluidas.

Hace muchos años, se consideraban a las personas con deficiencia mental (DM) dentro de la misma categoría que los enfermos mentales y eran tratados en hospitales. Así ocurre todavía en muchos países, en donde se subestima el potencial de las personas con deficiencia mental. Este aspecto se ha considerando como uno de los principales obstáculos que las personas con deficiencia mental tienen para lograr su independencia e integración socio-laboral ya que no sólo la sociedad en general tiene de ellos un bajo concepto, sino que también, la persona con deficiencia lo tiene de sí mismo, así como también los padres y los profesionales lo llegan a subestimar (SEP, 1988).

Existen demasiados especialistas en el campo de la medicina, educación, rehabilitación, visitantes sociales y ciencias conductistas que consideran a las personas con casos graves de DM como incapaces intelectual, emocional y socialmente de conservar un empleo competitivo.

Esta situación, hace algunos años estaba aún más acentuada. Fue a partir de la segunda guerra mundial, por las carencias de mano de obra, que se dieron las circunstancias que favorecieron su inclusión al campo laboral. Porque a partir de entonces se probó su capacidad productiva (SEP, 1988).

Afortunadamente un número considerable de estudios (O'Connor y Tizard, 1951); CLARKE y CLARKE, 1959; Ferguson y Kerr, 1960) demuestran como las personas con problemas de deficiencia mental con un entrenamiento apropiado, pueden ejecutar una gran variedad de trabajos sencillos.

Otro ejemplo es el de la Universidad de Illinois, en donde se demostró cómo un grupo de personas con deficiencia mental moderada y severa aprendieron a ensamblar frenos de bicicletas de 15 y 24 piezas (Gold, 1968).

En un estudio realizado por Klick 1975, se encontró que jóvenes con deficiencia mental de nivel leve y moderado eran capaces de realizar trabajos de mantenimiento de limpieza de oficina, siempre y cuando se evaluara correctamente sus potencialidades, así como también, se les diera un entrenamiento y supervisión adecuada dentro del trabajo (De Mars, 1975, citado en SEP, 1988).

Esta sociedad al estar tan orientada hacia el trabajo, el estatus más alto no es conferido por apariencia o estatura o tradición, ni por salud, por lo que puede ser parte de un rol, por esto el reconocimiento más significativo se le hace al individuo que se encuentra trabajando y al éxito en la actividad que realiza. El trabajo no sólo contribuye a ser reconocido por los demás, sino provee de autoestima y dignidad humana. (Brownin, 1974, citada por SEP, 1988).

Burgos y Rivero (1981) plantean que "En una cultura tan altamente industrializada como lo es la occidental, se hace notoria la importancia que se le da a la participación activa de los individuos en la economía de su sociedad, a través del trabajo que realizan".

Según Marc Gold (1974), refiere "Vivimos en una sociedad capitalista donde es el dinero el que habla, juzgamos el mérito a los sujetos por su habilidad para obtener dinero. Sin la condición económica la persona con deficiencia mental pierde poder" (SEP, 1988).

De aquí es que se considera la necesidad que también la persona con deficiencia mental sea productiva, porque de ésta forma se le asignará un lugar respetable dentro de la sociedad. Aunque otros autores piensen de forma diferente ya que no están de acuerdo con estos valores dominantes de la sociedad capitalista.

En la medida en que se provea a la persona deficiente mental de la oportunidad de realizar un trabajo, contribuirá a su autoestima con un sentimiento de valor y logro, y un estatus de adulto que aumentará su dignidad

ante los demás. Dejará de ser una carga convirtiéndose así en un ser capaz de contribuir al bienestar de la sociedad. (SEP, 1988).

La elección de una profesión, un oficio o un trabajo se basa tanto en las posibilidades de la persona como en el deseo de ocupar un lugar determinado en el mundo. Cada trabajo ofrece e impone una forma de ser, un estilo de vida, una ubicación en cuanto a clase social, en fin, una identidad. Por lo tanto, cuando se elige una profesión, es una toma de decisiones que atraviesa el joven, situación que presenta dificultades en cualquier sujeto "normal", por lo que se comprende entonces ante qué dificultades se enfrenta un adolescente, aunado a esta crisis el problema se acrecenta, cuando los adolescentes presentan deficiencia mental (SEP, 1988).

Por esto la labor de la escuela, debe partir del conocimiento del individuo, de su cultura y su saber, porque parte de este conocimiento lo constituye el contexto en que se desenvuelve; por ello es determinante conocer la situación sociocultural de sus alumnos como parte integrante de un grupo social.

De ahí la importancia del estudio psicológico del joven con requerimientos de educación especial y de la intervención y/o apoyo del psicólogo en el proceso de capacitación de los jóvenes con necesidades especiales.

Sin duda alguna, en nuestra nación hace falta aún, un compromiso pleno de todos los sectores involucrados, para ofrecer esa oportunidad a personas con necesidades especiales, en todas las instancias desde las jurídicas,

laborables,... hasta las involucradas directamente con su educación y capacitación. De esto algo nos toca todavía trabajar. (SEP, 1988).

Puesto que, el factor económico se extiende al plano social, ya que mientras se pueda mantener a más personas fuera del sistema de la sociedad, diciendo que no están calificadas para entrar en él, no sólo se evita el tener que hacerles un lugar dentro del sistema, sino que también se puede proveer de trabajo a mucha gente que se encarga de mantenerlos fuera de la sociedad. Por esto, es necesario capacitar a la persona con deficiencia mental para que participe activamente en la economía del país. Esto resulta más conveniente y más económico que mantenerlo por tiempo indefinido, relegado dentro de una institución. De aquí la importancia del CECADDEE y que éste cumpla con sus propósitos.

Para el desarrollo de la capacitación de las personas con problemas de deficiencia mental se deben considerar la evaluación, misma que debe ser en forma paralela, debiendo hacerse además un proceso permanente ligado a la capacitación. Al respecto autores como Rubin y Roessler (1978) han dando importancia a éste aspecto como la base de todo proceso de rehabilitación, ya que de la forma como se evalúe dependerá no sólo el entrenamiento a seguir, sino la filosofía del centro mismo. (Rubin, 1978).

El derecho de igualdad de oportunidades para la educación, como el derecho de los impedidos y del retrasado mental (ver anexos 2 y 3 respectivamente) formulado en las últimas décadas como medio para democratizar la educación, obliga a reconocer que para brindarles oportunidades verdaderamente iguales a las personas que presentan cualquier

limitación física, mental o emocional hay que consagrarles mayores recursos de tiempo, personal, presupuestos y planificación estando la educación entre los primeros servicios que el Estado le debe a la sociedad. La realidad actual demuestra que éstos servicios deben ser mejorados desarrollando un trabajo con expectativas elevadas además de cumplir con el objetivo propuesto.

Un centro de capacitación de Educación Especial requiere de una serie de acciones bien delimitadas, para que éste sea realmente un servicio eficiente; ya que toda institución dedicada a la educación, si pretende ser exitosa, no debe dejar de lado el análisis de como laboran los profesionales involucrados.

Es por esto, que en la presente investigación se realiza el análisis del área de psicología, con el fin de encontrar aquellas acciones que permitan optimizar su funcionamiento. De ésta forma se espera coadyuvar de alguna manera a la eficiencia de la institución, teniendo los siguientes cuestionamientos;

- ¿Cómo influye la efectividad del área de psicología, en el cumplimiento de los objetivos del CECADEE?,
- ¿En qué grado el psicólogo basa sus funciones en la normatividad estipulada por la DGEE, para ser considerada con efectividad?
- ¿Es posible identificar las discrepancias entre lo ideal (normas) y lo real (funcionamiento actual), con el fin de buscar alternativas para la optimización del desempeño del área?
- ¿Cómo influye el funcionamiento del área de psicología, en el proceso de capacitación del adolescente con requerimientos de educación especial?

Por lo anteriormente expuesto, la investigación parte de la siguiente hipótesis conceptual:

El desempeño del área de psicología afecta el logro de las metas del centro de capacitación de educación especial.

INDICADORES

Para los fines de ésta investigación se tomaron en cuenta los siguientes conceptos como los ejes indicadores de la situación real del área de psicología.

- ***Efectividad.*** Efectividad es que el psicólogo realice en un alto porcentaje más del 85% las actividades que le han sido estipuladas en los lineamientos de DGEE.
- ***Optimización.*** En esta se considera que el psicólogo cumpla tanto con sus actividades dentro del tiempo estipulado (de acuerdo al lineamiento y a las necesidades del servicio), como que lo haga con calidad.
- ***Eficiencia.*** Se entiende por éste término que el psicólogo realice sus actividades dentro del tiempo estipulado para ellas, por el director.

SUJETOS

La investigación es considerada como un estudio de caso, ya que sólo se realizó en una institución particularmente en el área de psicología. La cual tuvo como sujetos en su marco de referencia a: Un director, ocho instructores y el equipo de apoyo integrado por una maestra especialista, una trabajadora social, un médico y dos psicólogos. De los cuales a continuación se dan algunas de las características laborales y profesionales:

* **EL DIRECTOR.** Es maestro especialista en deficiencia mental, tiene 9 años de experiencia en el puesto.

* **2 PSICÓLOGOS:**

- Un psicólogo clínico, egresado de la UNAM y trece años de antigüedad tanto en el puesto como en el servicio.

- Un psicólogo industrial, egresado de la UNAM, con cuatro años de experiencia en éste centro, pero 16 años de experiencia en educación especial.

* **MAESTRA ESPECIALISTA** en deficiencia mental, con 13 años de antigüedad en el servicio, y dos en el puesto, (antes era instructora de taller).

* **TRABAJADORA SOCIAL.** Pasante de Lic. en Trabajo Social, tiene 5 años de experiencia en el servicio.

* **Un Médico,** con un año de antigüedad en el servicio.

• **Ocho instructores de taller.** Sus estudios son de secundaria y preparación técnica en algún oficio. De ellos 6 tienen más de 10 años de experiencia en diferentes centros de capacitación, los restantes sólo con 5 años.

ESCENARIO

La investigación se realizó en un CECADEE del D.F., que capacita aproximadamente a 90 alumnos con problemas de deficiencia mental, el cual se encuentra en una zona urbana, con todos los servicios públicos. Perteneciente a la Secretaría de Educación Pública.

El Centro de capacitación abrió sus puertas en 1980. Durante casi 13 años había tenido instalaciones inadecuadas; actualmente son las apropiadas (desde enero/93), pero insuficientes, porque son compartidas en la mañana con una escuela primaria especial, la cual también atiende a niños con deficiencia mental. Y por la tarde, con otro servicio de educación especial, un centro psicopedagógica en donde se brinda atención a los alumnos con problemas de aprendizaje.

El aspecto financiero se encuentra limitado, por no tener subsidio económico del Estado, salvo el sueldo del personal, por lo que presenta un déficit de material y equipo adecuado para el desempeño de sus actividades y el logro de sus objetivos. Los gastos que se generan son financiados por la

producción limitada de sus talleres y por la cooperación voluntaria de los padres.

INSTRUMENTOS

Para llevar a cabo la investigación fue necesario elaborar dos cuestionarios; de los cuales se llevó a cabo el piloteo de cada uno, para obtener la confiabilidad de los mismos.

Los cuestionarios están basados en la escala llamada "Escalamiento tipo Likert". (ver anexo 4), Las preguntas tienen cinco alternativas de respuesta o puntos de la escala (a cada una de ellas le fue asignado un valor numérico), de las cuales sólo tenía opción de escoger una de ellas. Las opciones son las siguientes:

- () SIEMPRE
- () FRECUENTEMENTE.
- () EN ALGUNAS OCASIONES.
- () CASI NUNCA.
- () NUNCA.

- El primer cuestionario se basó en las funciones del área de psicología, las cuales se encuentran especificadas en el Manual de Operaciones de la DGEE (ver anexo 1).

- Este instrumento contiene 27 preguntas cerradas, una abierta para incluir aquellas actividades que no están consideradas. Y un apartado para

comentarios. El cuestionario tiene algunas variantes, en la presentación de las preguntas, dependiendo la persona que lo iba a contestar; para el psicólogo, las preguntas se presentaron en primera persona, ya que, se autocalificaba; y para los otros profesionales se pusieron en segunda persona, debido a que calificaban a los psicólogos. Sin embargo, es importante aclarar que el cuestionario conservo el mismo contenido.

- El segundo instrumento se aplicó para obtener resultados más diversificados y completos. Está basado principalmente en el Manual de Lineamientos de Orientación Vocacional para CECADEE. El cuestionario consta de 17 preguntas cerradas y 8 abiertas, con un apartado para comentarios. En donde las preguntas abiertas sólo fueron contestadas por el director, maestra especialista y los psicólogos, debido a ser ellos, el personal que conoce con más detalle las funciones que señala el manual y porque trabajan en estrecha relación con el psicólogo.

Ambos cuestionarios fueron aplicados en forma individual y confidencial, para que los participantes seleccionaran las opiniones y expresaran sus opiniones con mayor libertad.

PROCEDIMIENTO

La investigación es considerada como un estudio de caso, de tipo exploratorio-descriptivo, en el cual se utilizó un diseño de tipo prospectivo, transversal, descriptivo. Llevándose a cabo en las siguientes etapas:

1º.- Se asistió con el director del Centro para conocer más a fondo el problema y al mismo tiempo solicitar su autorización para llevar a cabo la investigación.

2º.- Se conocieron y revisaron las funciones y actividades correspondientes al área de psicología para los CECADEE, por la Dirección General de Educación Especial.

- Manual de operaciones de CECADEE.
- Manual de orientación vocacional en CECADEE.
- Manual del psicólogo.

3º.- APLICACION DE LOS INSTRUMENTOS. Fue de la siguiente forma:

- Primero se procedió a aplicar a los psicólogos los dos cuestionarios, los cuales se contestaron en forma individual y confidencial. Ambos fueron contestados en dos momentos, con el fin de poder comparar sus respuestas con la evaluación de su compañero de área:

- El psicólogo contestó los cuestionarios evaluando su propio trabajo.
- Posteriormente el psicólogo, contesto los cuestionarios evaluando el trabajo de su compañero del área.

- Segundo, para contar con otros parámetros de comparación y hacer más fino este diagnóstico y detección, los cuestionarios fueron aplicados a los siguientes profesionales:

- **DIRECTOR**: Por ser su jefe inmediato, considerando su opinión fundamental, ya que es quien supervisa directamente la labor del psicólogo. Lleno un cuestionario por cada psicólogo, de los dos instrumentos.

- **MAESTRO ESPECIALISTA.** Es el profesional con quien se coordina el psicólogo en la mayoría de las actividades.
- **TRABAJO SOCIAL.** Es personal de equipo de apoyo y junto con el psicólogo son los responsables (entre otras cosas), de supervisar el proceso de capacitación de los alumnos, y orientar a padres de familia. El trabajador social evaluó en un sólo cuestionario a ambos psicólogos, porque a pesar que realizan algunas actividades juntos, hay algunas que no conoce totalmente. Además por que el trabajador social refirió que daría la misma calificación a los psicólogos.

En el cuestionario de este profesional se omitieron las preguntas que se consideraron que no eran relevantes, porque son aspectos administrativos del área de psicología, y desconoce si los psicólogos los realizan.

- **MEDICO.** También integrante del equipo de apoyo, es con el profesional que se coordina para orientar las actividades de capacitación dentro de las posibilidades físicas del alumno.

En el cuestionario de este profesional también se omitieron las preguntas que se consideraron que no eran relevantes, porque son aspectos administrativos del área de psicología, y desconoce si los psicólogos los realiza. El sólo contestó el primer cuestionario en forma parcial debido a que no cuenta con la información necesaria en cuanto a algunos aspectos técnicos del área de psicología.

- **INSTRUCTORES DE TALLER.** El personal técnico que brinda directamente adiestramiento a los alumnos y son a quienes el área de psicología apoya en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Ocho instructores contestaron los cuestionarios, al igual que el médico y la trabajadora social, se omitieron las preguntas que se consideraron que no eran relevantes.

4º ANÁLISIS DE DATOS. Se realizó por medio de las frecuencias, promedios y totales de los reactivos, en cada uno de los cuestionarios.

Para el análisis de los cuestionarios se tomaron los siguientes criterios: de acuerdo a las afirmaciones, siempre corresponde a alta efectividad; frecuentemente a efectivo, estas respuestas son consideradas como positivas; permitieron conocer que tan apegado era el trabajo del área de psicología a los lineamientos. Las respuestas seleccionadas con algunas ocasiones señalaron una efectividad regular. En las respuestas con; casi nunca y nunca, indicaron que tan alejado se encuentra su trabajo de las normas de D.G.E.E. (sin efectividad). Esto es, las respuestas de siempre y frecuentemente tienen la mayor calificación; 5 y 4 respectivamente. En algunas ocasiones se le asignó el 3. Por lo tanto, 2 y 1 corresponden a las respuestas; casi nunca y nunca.

También se crearon parámetros por medio de percentiles. Se obtuvieron de la siguiente manera: del total esperado en cada respuesta (5) se multiplicó por el total de evaluaciones (16), lo cual es considerado como la máxima puntuación, o sea el 100%; en base a esto se partió para obtener los percentiles del cuadro No. 8.

EVALUACIÓN	PORCENTAJE	CRITERIOS (PROMEDIO)
80	100%	ALTA EFECTIVIDAD (5)
60	75%	EFECTIVIDAD (4)
40	50%	REGULAR (3)
20	25%	POCA EFECTIVIDAD (2)
0	0%	SIN EFECTIVIDAD (1)

CUADRO No. 8
PARAMETROS O CRITERIOS PARA EL ANÁLISIS DE LOS CUESTIONARIOS

Esto es, los totales de la escala de cada sujeto que contestó se calificó por el promedio obtenido en la escala mediante la fórmula;

$$\frac{PT}{NT}$$

Donde PT es la puntuación total de la escala y NT es el número de respuestas.

- Con los datos obtenidos se llevó a cabo el procedimiento estadístico utilizando frecuencias, promedios, porcentajes y puntajes totales de los resultados de ambos cuestionarios.

- Después se efectuó el análisis de los resultados, mediante la comparación de los puntajes obtenidos de todos los sujetos. Así como de la autopercepción del psicólogo y de la percepción del compañero del área. Lo que permitió realizar el diagnóstico del funcionamiento de las actividades reales del área de psicología, con los objetivos, funciones y actividades propuestos por la D.G.E.E. por medio de una correspondencia de uno a uno.

- Las preguntas abiertas permitieron corroborar los resultados y al mismo tiempo se pudo realizar un análisis más profundo de las discrepancia entre lo ideal y lo real, ya que, estos reactivos dieron pauta a que los sujetos expresaran abiertamente sus puntos de vista, en relación al desempeño de los profesionales del área de psicología.

RESULTADOS

A continuación se presentan las tablas y el análisis de los resultados obtenidos, en donde se presenta: las sumas totales, el total esperado por respuesta, la diferencia global, las frecuencias y/o los promedios obtenidos (por respuesta y total), así como las discrepancias entre lo ideal y lo real (I/R).

* De la tabla 1 a la tabla 3, corresponden a los resultados del cuestionario No 1.

TABLA 1. Resultados de la comparación de las actividades reales con las actividades ideales, del área de psicología.

TABLA 2. Comparación de la autopercepción y percepción de los psicólogos, en relación al desempeño de sus funciones.

TABLA 3. Los Criterios en los cuales se basan los psicólogos para realizar sus funciones.

* De la tabla 4 a la 6, se encuentran los resultados del cuestionario No. 2.

TABLA 4. Resultados de la comparación de las actividades reales con las actividades ideales, del área de psicología.

TABLA 5. Comparación de la autopercepción y percepción de los psicólogos, en relación al desempeño de sus funciones.

TABLA 6. Los Criterios en los cuales se basan los psicólogos para realizar sus funciones.

Después de cada tabla se encuentra su análisis cualitativo.

TABLA No. 1 CUESTIONARIO No. 1
RESULTADOS DE LA COMPARACION DE ACTIVIDADES REALES CON ACTIVIDADES IDEALES DE PSICOLOGIA

	PSICOLOGO		DIRECTOR		E.SPECIALIST		T.S. Dr.		I N S T R U C T O R E S								SUMA	TOTAL ESPERAD	DIF. REAC.	PRO-MEDIO	DIFER. I/R
	S.1	S.2	SU1	SU2	SUJ.1	SUJ.2	7	8	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII					
SUJETOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16					
No. RESP																					
1*	4	5	5	5	5	5											29	30	1	4.8	0.2
2*	4	4	5	4	5	5											27	30	3	4.5	0.5
3*	3	1	1	0	1	1											7	30	23	1.2	3.8
4*	4	5	2	5	4	5											25	30	5	4.2	0.8
5*	3	3	4	5	4	4											23	30	7	3.8	1.2
6*	4	4	4	5	4	4											25	30	5	4.2	0.8
7*	2	1	1	1	5	3											13	30	17	2.2	2.8
8	2	3	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	67	80	18	4.2	0.8
9*	3	5	5	4	5	5											27	30	3	4.5	0.5
10	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	75	80	10	4.7	0.3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	4	3	71	80	14	4.4	0.6
12	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	64	80	21	4.0	1.0
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	0	3	4	4	5	1	58	80	27	3.6	1.4
14	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	69	80	16	4.3	0.7
15	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	3	62	80	23	3.9	1.1
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	3	5	72	80	13	4.5	0.5
17	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	72	80	13	4.5	0.5
18*	4	4	4	5	4	5											26	30	4	4.3	0.7
19	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	71	80	14	4.4	0.6
20	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	1	5	69	80	16	4.3	0.7
21	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	66	80	19	4.1	0.9
22	3	4	4	5	5	4											25	30	5	4.2	0.8
23	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	1	3	59	80	26	3.7	1.3
24	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	65	80	20	4.1	0.9
25*	3	5	5	5	3	4											25	30	5	4.2	0.8
26	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	1	3	5	67	80	18	4.2	0.8
27	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	1	3	63	80	22	3.9	1.1
28**																					
SUMA	99	105	113	120	115	112	69	80	70	59	65	73	69	57	48	68	1322	1610	368	108.9	26.1
PROMEDIO	3.7	3.9	4.2	4.4	4.3	4.1	4.3	5.0	4.4	3.7	4.1	4.6	4.3	3.6	3.0	4.3	4.1			4.1	4.1
DIF. I/R	1.3	1.1	0.8	0.6	0.7	0.9	0.7	0.0	0.6	1.3	0.9	0.4	0.7	1.4	2.0	0.8	0.9	288		0.9	0.9

NOTAS: * EL MEDICO, T. SOC. E INSTRUC. NO CONTESTARON ESTAS PREGUNTAS, PORQUE NO CONOCEN TOTALMENTE LAS ACTIVIDADES DE LOS PSICOLOGOS EN DICHAS FUNCIONES, POR SER ESTAS EN SU MAYORIA DE INDOLE ADMINISTRATIVO
 **LA PREGUNTA FUE ABIERTA PERO NADIE LA CONTESTO

DIF I/R = DIFERENCIA ENTRE LO IDEAL Y LO REAL

CUESTIONARIO No. 1

ANÁLISIS DE LA TABLA No.1

RESULTADOS DE LA COMPARACIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALES CON LAS ACTIVIDADES IDEALES, DEL AREA DE PSICOLOGÍA.

La tabla No.1 muestra los resultados globales del primer instrumento aplicado, en la cual se encuentran; el promedio total de cada respuesta, la suma total (1,380 puntos), el promedio global (4.1), asimismo la discrepancia entre lo ideal y lo real; siendo éste menor a un punto (.9). Según los criterios preestablecidos. Por lo cual se deduce que el área de psicología funciona con efectividad, ya que el 100% de puntuación global esperada o ideal era de 1,690 puntos, encontrando una diferencia de 368 puntos.

Sin embargo lo importante no es analizar sólo las puntuaciones globales, sino es conveniente revisar en forma detallada los resultados por cada respuesta y las evaluaciones de los diferentes miembros del equipo interdisciplinario; así como hacer una comparación de la autopercepción que tiene cada psicólogo con la percepción de su compañero de área, con el fin de profundizar y enriquecer este análisis.

Al examinar los promedios totales de las respuestas (ver anexo 5, gráfica 1 y 2), se deduce que las actividades donde se detectó una discrepancia significativa entre lo ideal y lo real, fueron en los ítems: 3 y 7 con una puntuación de 1.2 y 2.2 respectivamente, en éstos reactivos se consideran acciones relacionadas con la elaboración de inventarios.

Los aspectos en los cuales se detectó mayor cercanía a lo ideal, fueron las preguntas 1 y 10. En éstas, las funciones corresponden a:

- La 1 se relaciona con la elaboración del programa.
- La 10 se refiere a los aspectos relacionados al desarrollo psicosocial del alumno.

Los demás reactivos oscilan entre 3.5 a 4.5 que es el promedio general del área. Estos resultados también se pueden observar en la gráfica No.1 (anexo 5).

Por otro lado, al revisar los resultados de todo el personal, llama la atención las evaluaciones del director, ya que fue uno de los profesionales que otorgó de las calificaciones altas y muy cercanas a una alta efectividad. Además, el director consideró las funciones de ambos psicólogos en forma similar; al psicólogo uno (Suj. 1), lo evaluó con 4.2 puntos y al psicólogo dos (Suj. 2), le dió 4.4 puntos. Por lo cual, el promedio del área de psicología en la evaluación del jefe inmediato fue de 4.3, lo cual corresponde a una diferencia entre lo ideal y lo real, de tan sólo punto siete. De ésta forma las actividades del área son vistas por él con efectividad.

Sin embargo, es importante señalar que el director consideró con poca o sin efectividad las actividades de los ítems 3 y 7, las cuales corresponden a situaciones administrativas:

- Elaboración del inventario físico de los bienes muebles, del equipo
- Levantamiento del censo de la población con necesidades especiales.

En particular el Psicólogo No. 1 (Suj. 1), en el ítem 4, lo calificó con poca efectividad, ya que, hay una diferencia de 3 puntos entre lo esperado y lo real. El reactivo se refiere a la elaboración del informe de actividades. Los resultados se pueden apreciar en la gráfica No. 3 (Anexo 5).

Lo que respecta a la maestra especialista, también evaluó a los dos psicólogos en forma muy semejante (ver gráfica 4, Anexo 5). A los dos psicólogos les otorgó puntuaciones mayores de 4 puntos: al Suj. 1 con 4.3 (promedio) y al Suj. 2 el promedio es de 4.1. Lo que manifiesta que el área es vista con efectividad también por éste profesional.

Dentro de las discrepancias más significativas observadas en la evaluación de la Mtra. especialista, nuevamente esta la pregunta 3; la cual se refiere al levantamiento del censo de la población con necesidades de educación especial; y el reactivo 8 que corresponde a la participación en los programas y eventos relacionados en la conservación y mejoramiento de la planta física del centro que promueve la dirección. Los resultados los podemos apreciar en la gráfica No. 4, (Anexo 5).

A diferencia de las evaluaciones del director y del maestro especialista, los demás profesionales evaluaron a ambos psicólogos juntos, esto es, considerando al área de psicología. El equipo de apoyo (médico, trabajador social y Mtra. especialista), la puntuación promedio arrojada fue de 4.3 y una discrepancia entre lo ideal a lo real inferior de un punto (.7). Lo cual indica, nuevamente, que las funciones de psicología son percibidas con efectividad. Estos resultados se observan en la gráfica 5 (Anexo No 5).

Es importante señalar que el médico, fue el único que otorgó la máxima calificación (5), en todos los reactivos. Lo cual permite deducir, que el doctor estima, que el área de psicología funciona totalmente de acuerdo con lo esperado o ideal.

Los demás miembros del equipo de apoyo, señalan que el área de psicología, en el reactivo 3; levantamiento del censo, (aspecto administrativo), lo realiza sin efectividad. Los ítems 8 y 25 fueron juzgados con poca eficiencia; estos se refieren al mejoramiento de la planta física y a la participación de los cursos de actualización de D.G.E.E., respectivamente. Las demás actividades se encuentran dentro de los parámetros de efectividad (4) y alta efectividad (5).

Al igual que los demás integrantes, los instructores opinan que el desempeño del área de psicología tiene efectividad, ya que otorgaron un promedio total de 4 puntos, por lo tanto, la discrepancia entre lo ideal y lo real es de un punto.

Analizando las puntuaciones emitidas por cada profesional (ver gráfica 6, en el Anexo No. 5), se observa, que de todo el personal, el instructor VII, es quien consideró que hay menor eficiencia en el desempeño del área de psicología, pues fue quién dio la calificación más baja; 48 puntos, equivalente en la escala, a una puntuación de 3, esto es a una efectividad regular. Los aspectos en donde él considera que hay una mayor discrepancia son en los reactivos: 13, 20, 23 y 27. Todos evaluados tan sólo con un punto (poca efectividad). Las actividades que evalúan estos ítems son:

13. Comprueba la participación de los alumnos en las actividades en el plantel.
20. Diagnóstico de los jóvenes aspirantes.
23. Evalúa y registra los logros socio-laborales del alumno.
27. Participa en las actividades socio-culturales del centro.

En estos cuatro aspectos, la opinión general de los instructores coincide en los reactivos, 13, 23, 27; sin embargo, la discrepancia no es tan marcada, ya que el promedio de éstos, fue de 3.1, 3.4 y 3.5 respectivamente.

Nota: la pregunta 28 que era abierta, no fue contestada por ninguno de los sujetos, como se observa en la tabla.

TABLA No. 2 DEL CUESTIONARIO No. 1
COMPARACION DE LA AUTOPERCEPCION Y PERCEPCION DE LOS PSICÓLOGOS

NUMERO DE RESPUESTAS	PERCEP. S2-S1	AUTOPERCEP. SUJETO 1	DIFERENCIA AUTOPER/PERCEP	PERCEP. S1-S2	AUTOPERCEP. SUJETO 2	DIFERENCIA PERCEP/AUTOPER	CRITERIOS EN LOS CUALES LOS PSICÓLOGOS BASAN SUS ACTIVIDADES				
							DEL S2-S1	SUJ. 1	DEL S1-S2	SUJ 2	
No. 1	3	4	-1	5	5	0	1	2	5	2	
No. 2	4	4	0	5	4	1	1	2	3	2	
No. 3	1	3	-2	2	1	1	0	3	0	1	
No. 4	3	4	-1	3	5	-2	1	5	3	2	
No. 5	4	3	1	3	3	0	5	4	3	3	
No. 6	4	4	0	5	4	1	2	2	3	3	
No. 7	3	2	1	5	1	4	2	4	3	1	
No. 8	4	2	2	3	3	0	5	3	3	5	
No. 9	3	3	0	4	5	-1	1	5	4	5	
No. 10	4	4	0	5	4	1	2	2	2	2	
No. 11	4	5	-1	4	5	-1	5	2	2	2	
No. 12	4	3	1	4	4	0	3	5	2	3	
No. 13	4	4	0	3	4	-1	3	2	3	2	
No. 14	3	4	-1	5	4	1	2	2	2	2	
No. 15	3	4	-1	5	4	1	3	2	2	3	
No. 16	5	5	0	5	5	0	3	3	2	2	
No. 17	3	5	-2	5	4	1	2	3	3	2	
No. 18	3	4	-1	5	4	1	1	5	3	5	
No. 19	3	4	-1	5	4	1	2	2	2	3	
No. 20	4	4	0	5	4	1	3	3	2	3	
No. 21	3	3	0	4	4	0	3	3	2	3	
No. 22	4	3	1	4	4	0	2	2	2	2	
No. 23	3	3	0	4	4	0	3	2	2	3	
No. 24	3	3	0	4	3	1	2	3	2	2	
No. 25	4	3	1	5	5	0	2	2	2	2	
No. 26	3	4	-1	4	4	0	2	3	2	3	
No. 27	4	5	-1	5	4	1	2	3	2	2	
No. 28	2	0	2	0	0	0	2	0	0	2	
TOTALES	95	99	-4	116	105	11	TOTAL DE FRECUENCIAS				
PUNTAJACION ESPERADA	140	140	4	140	140	0.4	CRITERIOS 0	1	1	2	0
							1	5	0	0	2
DIFERENCIA	45	41	4	24	35	0.3	2	12	12	15	14
							2	0	0	0	0
DIF. R/I	1.6	1.5	0.1	0.9	1.3	0.3	3	7	9	9	9
							4	0	2	1	0
PROMEDIOS	3.4	3.5	0.1	4.1	3.8	0.3	5	3	4	1	3

CRITERIOS: 0 = NO CONTESTO, 1 = LO CONSIDERA IRRELEVANTE, 2 = EL PSIC. LO CONSIDERA NECESARIO, 3 = POR NECESIDAD DEL SERV. 4 = POR INDICACION DEL DIRECTOR, 5 = PORQUE EL LINEAMIENTO LO INDICA.

ANÁLISIS DE LA TABLA No. 2

COMPARACIÓN DE LA AUTOPERCEPCIÓN Y PERCEPCIÓN DE LOS PSICÓLOGOS EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

La comparación entre la autoevaluación de los psicólogos con la evaluación del compañero del área, arrojó los siguientes resultados:

La autopercepción del psicólogo uno, es muy similar con la percepción del psicólogo 2 (ver gráfica No 7, en el anexo 5), el cual lo evaluó con una efectividad regular, ya que el promedio fue de 3.4 puntos. También es similar en la justificación de actividades, ya que tanto en la evaluación como en la autoevaluación, el mayor peso se encuentra en el criterio No. 2; "porque profesionalmente lo considera necesario". Sin embargo, llama la atención que en la alternativa No.1 "porque lo considera irrelevante", el psicólogo uno, opinó que en 5 actividades su compañero las estima irrelevantes, siendo éstas las siguientes:

- **Elabora y presenta al director del centro para su autorización al inicio de cada período escolar, su programa anual de actividades.**
- **Cuantifica y solicita a la dirección del centro recursos técnicos, didácticos y materiales que se requieren para la realización de su programa de trabajo.**
- **Entrega al director del centro, informes bimestrales de las actividades desarrolladas.**
- **Entrega al director del centro, al término del año escolar y mediante inventario, material de apoyo didáctico y los bienes del activo fijo que estuvieron bajo su custodia.**

- **Elabora y organiza la documentación correspondiente durante el año escolar y la entrega al director del centro, conforme a sus indicaciones.**

En el caso del Psicólogo 2. Los resultados entre la autopercepción y la percepción difieren un poco más (ver gráfica No 8, en el anexo 5). Ya que, su compañero de área lo percibe que realiza sus actividades con efectividad, otorgándole un puntaje total de 4.0. En tanto el Psicólogo dos, en su autopercepción se podría considerar que se evaluó con una efectividad regular, con una puntuación de 3.6. En cuanto a la Justificación de las funciones de su compañero y las de él, el criterio dos "porque profesionalmente lo considera necesario" observó mayor frecuencia.

Por tal razón, estos resultados permiten deducir que el psicólogo uno conoce y asume su rol; a pesar de esto, es probable que la frecuencia tan alta en la opción 2, indica que el psicólogo no conoce totalmente los lineamientos ni las normas de DGEE. Esta situación también se vio reflejada, cuando el psicólogo número uno, contestaba el cuestionario uno, y no se percató que el instrumento contenía totalmente actividades de su área, por lo cual realizó comentarios tales como: "opino que algunos ítems, principalmente los relacionados con el área de psicología,...". Mostrando con esto su desconocimiento de los normas que rigen su función.

En resumen, ambos psicólogos realizan sus funciones, principalmente en base a su criterio profesional, sin tomar totalmente en cuenta a los lineamientos; razón por lo cual probablemente disminuyen la efectividad de su trabajo.

TABLA No. 3. CUESTIONARIO No. 1
CRITERIOS EN LOS CUALES BASAN LOS PSICOLOGOS SU FUNCION

NUM. DE RESP.	PSICOLOGO		DIR. CTOR.		M. ESPECIAL.		Dr.	T.S.	I N S T R U C T O R E S								FRECUENCIAS POR RESPUESTAS										
	S. I	S. 2	PSIC1	PSIC2	PSIC1	PSIC2			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	0	1	2	3	4	5					
1*	2	2	5	5	4	5	5									0	0	2	1	0	0	0	1	4			
2*	2	2	2	2	2	2	2									0	0	6	0	0	0	0	0	0			
3*	3	1	0	4	5	5	5									1	1	0	0	1	0	1	0	2			
4*	5	2	5	2	1	4	2									0	1	2	1	0	0	1	0	2			
5*	4	3	5	2	4	3	2									0	0	2	1	1	1	2	0	1			
6*	2	3	2	3	2	2	2									0	0	4	1	2	0	0	0	0			
7*	4	1	0	4	3	5	5									1	1	0	0	1	0	2	0	1			
8	3	5	3	2	5	3	3	5	3	5	3	5	2	2	4	2	3	0	0	4	1	7	0	1	0	5	
9*	5	5	5	4	2	5	5									0	0	0	1	0	0	1	0	5			
10	2	2	4	2	4	2	0	5	2	5	4	5	2	2	2	1	2	1	1	0	1	0	3	0	3		
11	2	2	2	2	2	2	5	2	5	4	4	2	2	4	2	3	0	0	10	0	1	0	4	0	2		
12	5	3	3	2	2	1	2	5	2	5	3	4	3	3	4	3	3	0	1	3	1	7	0	3	0	3	
13	2	2	3	2	4	2	1	5	2	5	0	3	3	3	4	5	3	1	1	4	2	6	0	2	0	3	
14	2	2	3	2	3	2	2	5	5	2	4	4	3	3	4	3	5	0	0	4	3	5	0	5	0	3	
15	2	3	1	3	2	2	2	5	2	3	4	4	5	5	4	3	3	0	1	4	0	6	0	3	0	3	
16	3	2	5	4	2	2	2	5	4	2	5	5	5	1	3	3	0	1	4	2	3	1	2	1	7		
17	3	2	3	2	4	2	4	5	5	2	5	4	4	1	1	4	2	5	0	2	3	3	2	0	6	0	4
18*	5	5	5	4	2	5	2									0	0	2	1	0	0	0	1	4			
19	2	3	5	4	3	2	2	5	2	5	4	5	1	3	2	3	5	0	1	5	1	4	1	1	6		
20	3	3	5	4	3	2	2	5	2	3	4	5	3	2	5	3	0	0	4	2	6	2	2	1	5		
21	3	3	5	3	3	2	2	5	2	5	4	4	1	1	4	1	2	0	3	4	2	4	1	3	0	3	
22*	2	2	5	3	2	2	2									0	0	5	1	0	1	0	0	1	0	1	
23	2	3	5	2	2	1	2	5	2	4	4	3	3	3	5	5	2	0	1	5	1	4	0	3	0	4	
24	3	2	3	2	2	2	2	5	2	4	4	3	2	2	5	3	2	0	0	8	1	5	0	2	0	2	
25*	2	2	2	2	2	2	2									0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	
26	3	3	3	2	2	2	2	5	3	3	4	4	3	1	5	5	5	0	1	3	1	7	0	2	0	4	
27	3	2	3	2	2	4	2	5	2	4	4	4	0	0	0	0	0	5	0	4	1	3	0	4	0	1	
28**	La pregunta nadie la contesto																										
NOTA: las preguntas con * no las contesto el Dr., la T.S. ni los instructores. La preg. No. 28 no fue contestada por nadie																											
SUMA DE RES P.												POR FRECUENCIAS															
9												16 106 29 76 7 53 5 78															
FRECUENCIAS POR SUJETO												SUMA DE FREC. POR SUJ.															
0 0 0 2 0 0 0 1 0 0 0 1 0 0 1 1 1 1 1 1 9 0 9												0 = NO LO SABE															
1 0 2 1 1 1 2 1 0 0 0 0 0 3 3 1 2 0 0 16 1 16												1 = ES IRRELEVANTE															
2 12 14 3 11 18 20 0 11 0 0 0 4 4 3 3 4 109 2 138												2 = EL PSIC. LO CONSIDERA															
2* 0 0 18 8 0 0 0 0 3 0 0 0 0 0 0 0 0 29 3 83												3 = NECESIDADES DEL SER.															
3 9 9 8 5 2 1 0 0 2 3 2 3 6 6 0 6 7 76 4 58												4 = INDICACIONES DEL DIR.															
3* 0 0 5 2 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 7 5 78												5 = EL LINIEMENTO LO INDICA															
4 2 0 1 8 2 1 0 0 1 4 12 9 0 0 0 8 0 0 53												382															
4* 0 0 4 1 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 5												TOTAL															
5 4 3 11 2 4 4 16 2 9 1 4 2 2 3 4 4 78												382															

NOTA: * EL MEDICO, LA T.S. E INSTRUCTORES NO CONTESTARON LAS PREGUNTAS, PORQUE ELLOS NO CONOCEN TOTALMENTE LAS ACT VIDADES DE LOS PSICOLOGOS EN DICHAS FUNCIONES

ANÁLISIS DE LA TABLA No. 3

CRITERIOS EN LOS CUALES BASAN LOS PSICÓLOGOS SUS FUNCIONES.

En la tabla, se muestra la justificación que hace el personal en relación al desempeño de las funciones del área de psicología. En donde se encuentran los siguientes resultados:

	OPCIONES	FRECUENCIAS	%
5	PORQUE EL LINEAMIENTO LO INDICA	78	20
4 (4)*	POR INDICACIONES DEL DIRECTOR	58	15
3 (3)*	POR NECESIDADES DEL SERVICIO	83	22
2 (2)*	PORQUE PROFESIONALMENTE LO CONSIDERA NECESARIO	138	37
1	PORQUE PROFESIONALMENTE LO CONSIDERA IRRELEVANTE	16	4
0**	NO LO SABE O SIN RESPUESTA	9	2

Cuadro No. 9

Nota: Las frecuencias y porcentajes fueron tomando en cuenta tanto las respuestas principales y como las adicionales.

Se puede observar, tanto en la tabla 3 como en la gráfica 9 (ver anexo 5), que la opción con mayor frecuencia fue el criterio dos (porque el psicólogo lo considera profesionalmente necesario), de un total de 382, 138 son de ésta opción. Aspecto considerado significativo, ya que las alternativas 5 y 4 sólo obtuvieron una puntuación de 78 y 58 respectivamente, cuando se suponía que estos criterios deberían ser los más altos. Razón por la cual, se puede presuponer que probablemente el personal docente e incluso el personal del área no tiene presente que el lineamiento especifica las actividades que debe de realizar el psicólogo, sino que se basan principalmente al criterio 2: "Porque profesionalmente lo considera necesario".

* Como se observa en las tablas y gráficos se reportan respuestas marcadas entre paréntesis con un apóstrofe ('), como 2', 3' y 4'. Esto es, debido a que tanto la directora como la trabajadora social, en sus respuestas seleccionaron más de una alternativa. Como se registraron todas las respuestas, se registraron éstas como, respuestas adicionales con (').

** En algunos casos los sujetos contestaron que no lo sabían o bien las dejaron sin responder, estas respuestas se registraron con 0.

TABLA NO. 4 CUESTIONARIO 2

COMPARACION DE LAS ACTIVIDADES REALES CON LAS ACTIVIDADES IDEALES, DEL AREA DE PSICOLOGIA

PROF.	PSIC OLOG		DIRJCTOR		M.ES PEC.		T.S.	DR	I N S T R U C T O R E S								SUMA	TOTAL	PROMED	DIFER.	
	S.1	S.2	PSIC1	PSIC2	PSIC1	PSIC2			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	TOTAL	ESPER.	DIFER.	RESTS.	I/R
SUJETOS	1	2	3	4	5	6	7	8*	9	10	11	12	13	14	15	16					
No. RESP																					
1	4	5	0	3	5	5	4	NO	3	5	5	4	5	5	4	62	75	13	3.9	1.1	
2	1	4	3	4	3	4	4		2	5	3	4	3	0	1	4	45	75	30	2.8	2.2
3	5	5	4	5	5	5	4	LO	5	5	5	4	5	5	3	4	69	75	6	4.3	0.7
4	5	4	4	5	5	5	4		5	5	5	4	5	5	3	4	68	75	7	4.3	0.8
5	4	5	4	4	5	5	3	R	0	5	5	4	5	5	5	4	63	75	12	3.9	1.1
6	1	3	1	3	2	3	3	E	1	4	1	3	4	5	1	4	39	75	36	2.4	2.6
7	3	5	5	4	5	5	3	E	5	5	3	4	3	5	4	4	63	75	12	3.9	1.1
8	1	3	1	2	3	3	4	A	1	0	1	3	3	5	1	4	35	75	40	2.2	2.8
9	2	4	4	5	5	5	4	L	2	5	3	4	4	5	3	3	58	75	17	3.6	1.4
10	4	4	5	5	4	4	3	I	5	5	5	2	3	5	5	4	63	75	12	3.9	1.1
11	4	4	5	4	5	5	4	Z	5	5	5	4	3	5	5	4	67	75	8	4.2	0.8
12	2	4	4	5	4	4	4	O	5	5	5	4	3	5	5	4	63	75	12	3.9	1.1
13	4	4	5	5	4	4	4		5	5	5	4	3	5	5	3	65	75	10	4.3	0.7
14	3	4	5	5	4	4	3		5	5	5	4	3	5	5	4	64	75	11	4.3	0.7
15	5	4	5	5	4	4	4		3	5	5	4	3	5	3	4	63	75	12	4.2	0.8
16	3	4	4	5	4	4	3		2	3	5	4	3	5	3	3	55	75	20	3.7	1.3
17	2	3	2	3	3	3	3		1	3	1	4	3	5	1	4	41	75	34	2.7	2.3
SUMA	53	69	61	72	70	72	61		55	75	67	64	61	80	58	65	983	1275	292	62.6	85.0
ESP.**	85	85	85	85	85	85	85		85	85	85	85	85	85	85	85	1275	1275			
DIFPR.	32	16	24	13	15	13	24		30	10	18	21	24	5	27	20	292	292			
PROMEDI	3.1	4.1	3.6	4.2	4.1	4.2	3.6		3.2	4.4	3.9	3.8	3.6	4.7	3.4	3.8	3.9	5.0	0.26	3.7	3.7
DIF.I/R	1.9	0.9	1.4	0.8	0.9	0.8	1.4		1.8	0.6	1.1	1.2	1.4	0.3	1.6	1.2	1.1	1.1	4.74	1.3	1.3

PUNTUACION ESPERADA EN CADA RESP. 75

** PUNTUACION ESPERADA EN CADA SUJ. 85

* EL MEDICO NO LO EFECTUO

ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO No. 2

TABLA No. 4

RESULTADOS DE LA COMPARACIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALES EN RELACIÓN CON LAS ACTIVIDADES IDEALES DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA.

En la tabla No. 4, al igual que la 1, se encuentran los resultados globales, pero en ésta, se muestran los del cuestionario No. 2. La tabla, presenta el promedio total de cada respuesta. La suma global de los resultados, 983 puntos y la discrepancia total de 292, ya que el 100 % de la puntuación global esperada o ideal, en este cuestionario era de 1, 275 puntos. El promedio global fue de 3.9, por lo cual, la distancia entre lo ideal y lo real es de 1.1. Lo referido permite deducir, tanto los resultados en cada respuesta como la evaluación de los diferentes miembros del personal del centro efectuada al área de psicología, con el fin de detectar aquellos aspectos o actividades que requieren mayor efectividad.

En las actividades en donde se detectó mayor discrepancia fueron los ítems 8, 6, 17 y 2 (ver gráfica 10). Los cuales obtuvieron la siguiente puntuación: 2.3, 2.6, 2.7 y 3 respectivamente. Siendo acciones técnicas relacionadas con el diagnóstico de ubicación en el taller para la capacitación del alumno tales como:

- 6.- Diseño de las muestras de trabajo.
- 8.- Aplicación de las muestras de trabajo.
- 2.- Considerar la información de la evaluación pedagógica
- 17.- Seguimiento y apoyo al alumno en la fase de colocación laboral.

Las actividades en las cuales se detectó mayor cercanía a lo ideal son los reactivos 3, 11, y 13; los cuales, se encuentran oscilando entre 4.3 a 4.6. En éstas las funciones corresponden a:

- 3.- Observar los procesos cognitivos, emocionales y sociales del alumno durante todo, el proceso educativo de capacitación.
- 11.- Analizar los procesos cognitivos, emocionales y sociales del alumno durante todo, el proceso educativo de capacitación.
- 13.- Realizar entrevistas a padres de familia de los alumnos de nuevo ingreso.

Estos resultados se pueden observar con mayor detalle en la gráfica:
No.10 (Anexo 5).

En éste cuestionario, es importante señalar que el psicólogo uno, fue quien dio la calificación más baja, ya que, se autocalificó con una puntuación total de 53 puntos lo que corresponde a una divergencia de 32 puntos a la puntuación esperada y a un promedio de 3.1, lo cual representa, que se autopercebe en su desempeño con una efectividad regular, en las acciones relacionadas con el apoyo al proceso de capacitación (ver gráfica 11, anexo 5).

Asimismo, se detectó que el instructor No. 6 fue la persona que calificó con el puntaje más alto, siendo éste de 80 puntos, lo que equivale a un promedio de 4.7, denotando con esto, que él considera que el área de psicología trabaja con una alta efectividad (gráfica No. 11, anexo 5).

Analizando las puntuaciones otorgadas por la directora a los psicólogos, la que determinó al psicólogo uno (Suj. 1), es menor a la que dio al psicólogo dos (Suj. 2). En el primer caso fue de 61 puntos, equivalente a 3.6 puntos y a un desempeño de las actividades con una efectividad regular. En tanto en el

segundo caso, su puntuación fue de 72, que corresponde a 4.2, y equivalente a un trabajo con efectividad (gráfica 12. Anexo 5).

Según la evaluación del jefe inmediato, el puntaje total del área de 133, con un desempeño promedio equivalente a 3.9 y a un trabajo con efectividad. En ésta tabla se observa que el director detecta que el área requiere optimizar su labor principalmente en los aspectos considerados en los reactivos 1, 8, 6, 17 y 2, pues los evaluó con una puntuación de 1.5, 1.5, 2.0, 2.5 y 3.5 respectivamente. Las actividades correspondientes son las siguientes:

- 1.- Revisar expedientes de alumnos de nuevo ingreso, para la ubicación de estos en los talleres.
- 8.- Durante el periodo de rotación de los alumnos aplicar muestras de trabajo.
- 6.- Aplicar muestras de trabajo en coordinación con el instructor a los alumnos de nuevo ingreso, para determinar su ubicación inicial.
17. Hacer seguimiento con el joven, o con su familia cuando se coloca al alumno en el área laboral.
- 2.- Retomar información de la evaluación pedagógica (P.A.C.) del alumno de nuevo ingreso.

La Mtra. especialista designó una calificación muy similar a ambos psicólogos determinando en promedio 4.1 al psicólogo uno (Suj 1) y 4.2 al psicólogo dos (Suj. 2). Por lo cual, los resultados de la evaluación de ésta profesional a los psicólogos obtuvo un promedio total de 4.2 con una diferencia entre lo ideal y lo real menor a un punto (.8). Manifiesta con esto, que su opinión sobre el funcionamiento del área de psicología es efectivo en el proceso de capacitación. Sin embargo, ella coincide con la directora que se debe elevar la calidad de su trabajo en las actividades (1, 8, 6, 17 y 2). ver tabla 4 y gráfica 13 del anexo 5.

Es importante hacer notar que el médico no realizó éste cuestionario, ya que tenía poco tiempo de haber ingresado al centro e ignorar los aspectos técnicos que realiza el área de psicología.

En relación a las opiniones del equipo de apoyo se observa que el trabajador social, es quien refiere mayor discrepancia (1.4) al puntaje esperado, esto muestra que percibe el funcionamiento en general del área de psicología en forma regular, ya que, su evaluación tuvo un promedio de 3.6.

En relación a la evaluación de los instructores el promedio fue de 3.9, lo que corresponde a una discrepancia entre el apoyo esperado y el real del área de psicología de 1.1. Aunque cuantitativamente, significa que funciona en forma efectiva, los aspectos manifestados por los instructores de taller, principalmente el instructor I (ver gráfica 15, en el anexo 5), son acciones que son muy importantes y por lo tanto afectan directamente la optimización tanto del área de psicología como del servicio.

Las funciones especificadas sin efectividad (calificadas con una puntuación cero y uno) son las siguientes:

- 5.- Realiza hipótesis de la ubicación del alumno
- 6.- Aplicar muestras de trabajo en coordinación con el instructor a los alumnos de nuevo ingreso, para determinar su ubicación inicial.
- 8.- Durante el periodo de rotación de los alumnos aplicar muestras de trabajo.
- 17.- Hacer seguimiento con el joven, o con su familia, cuando se coloca al alumno en el área laboral.

Las funciones que calificó, el Instructor I, con la puntuación más alta son los reactivos: 3, 4, 7, 10, 11, 12, 13 y 14 estos involucran actividades relacionadas con el diagnóstico de ubicación y el proceso de capacitación del alumno (gráfica 15. Anexo 5).

En tanto, el instructor 6 evaluó con 80 puntos siendo la puntuación más alta de los instructores (ver gráfica 15), que corresponde a un promedio de 4.7 y a una alta efectividad de las funciones del psicólogo. Este instructor evaluó todas las actividades con cinco, excepto el reactivo 2 que lo calificó con cero o sin efectividad, este ítem corresponde a:

2.- Retomar información de la evaluación pedagógica (PAC) del alumno de nuevo ingreso.

TABLA No. 5 CUESTIONARIO 2
COMPARACION DE LA AUTOPERCEPCION Y PERCEPCION DE LOS PSICOLOGOS EN RELACION AL
AL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

NUM. DE RESP.	AUTOPERCP.	PERCEPCION	DIFERENCIA	AUTOPERCP.	PERCEPCION	DIFERENCIA	JUSTIF. FIC. DE ACTI VID.				
	PSIC. 1	PSIC2-PSIC1	PERCEP/AUTOPEP.	PSIC. 2	PSIC2-PSIC1	PERCEP/AUTOPEP.	S2-S1	SUJ1	S1-S2	SUJ2	
1	4	4	0	5	5	0	3	3	5	2	
2	1	1	0	4	2	-2	0	0	0	3	
3	5	3	-2	5	3	-2	2	2	3	3	
4	5	3	-2	4	5	1	2	2	3	2	
5	4	3	-1	5	4	-1	3	2	4	2	
6	1	1	0	3	4	1	0	0	2	3	
7	3	3	0	5	3	-2	2	2	3	2	
8	1	1	0	3	5	2	0	0	2	3	
9	2	3	1	4	5	1	1	0	3	2	
10	4	3	-1	4	5	1	2	2	2	2	
11	4	3	-1	4	4	0	5	2	2	2	
12	2	3	1	4	4	0	2	2	2	2	
13	4	3	-1	4	5	1	2	2	2	2	
15	3	3	0	4	5	1	3	2	2	2	
15	5	3	-2	4	4	0	5	2	0	2	
16	3	4	1	4	4	0	2	2	2	2	
17	2	2	0	3	4	1	3	5	2	2	
TOTAL	53	46	-7	69	71	2	TOTAL DE FRECUENCIAS				
							CRITERIOS 0 3 4 2 0				
PUNTAJE ESPERADO	85	85		85	85		1	1	0	0	0
DIFER.	32	39	7	16	14	-2	2	7	11	9	13
PROMEDIO	3.1	2.7	0.4	4.1	4.2	0.1	3	4	1	4	4
DIF I/R	1.9	2.3	0.4	0.9	0.8	0.1	4	0	0	1	0
							5	2	1	1	0

CRITERIOS

- 0 = NO LO SABE
- 1 = ES IRELEVANTE
- 2 = EL PSIC. LO CONSIDERA NEC.
- 3 = POR NECESIDADES DEL SERVICIO
- 4 = POR INDICACIONES DEL DIRECTOR
- 5 = PORQUE EL LINEAMIENTO LO INDICA

ANÁLISIS DE LA TABLA. No. 5

COMPARACIÓN DE LA AUTOPERCEPCIÓN Y PERCEPCIÓN DE LOS PSICÓLOGOS EN RELACIÓN AL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.

En la tabla 5 y en las gráficas 16 y 17 (anexo 5) se comparan la percepción y la autopercepción de ambos psicólogos. En la autopercepción del psicólogo No.1, él estima que funciona con una eficiencia regular. Mientras que su compañero de área, lo percibe con un desempeño inferior a una efectividad regular, pues le otorgó, una puntuación de 46 puntos, lo que corresponde a un promedio de 2.7, y porque de todas las funciones, sólo dos, las valoró con efectividad, estas son: la 1 y la 16; las cuales corresponden a la revisión de expedientes de los alumnos, y el proporcionar su opinión cuando el alumno se integre al área laboral. En tanto las actividades que requieren principalmente optimizar son la 2, 6, 8 y 17; que se refieren a los siguientes aspectos.

- 2.- Retoma información de la valoración pedagógica (PAC) del alumno de nuevo ingreso.
- 6.- Aplica muestras de trabajo en coordinación con el instructor a los alumnos de nuevo ingreso, para determinar su ubicación inicial.
- 8.- En el periodo de rotación aplica muestras de trabajo al alumno.
- 17.- Después del egreso del alumno hace algún seguimiento o trabajo con el joven, o con su familia.

La autopercepción del psicólogo dos y la percepción de su colega de área son muy semejantes; siendo éstas de 69 y 71 respectivamente, lo que permite hablar de un trabajo con efectividad.

Sin embargo, su compañero consideró que la revisión de la valoración pedagógica la efectúa con poca efectividad (reactivo 2). En las actividades en las cuales requiere optimizar su función son en las actividades relacionadas con la entrevista a padres de familia y en dar información sobre las aptitudes de los alumnos de nuevo ingreso para que inicien su período de rotación en los distintos talleres. Se observa puntaje de 5 en las actividades de: 1, 4, 8, 9, 13, 14.

- 1.- Revisa expedientes de alumnos de nuevo ingreso, para la ubicación de estos en los talleres.
- 4.- Entrevista a los alumnos de nuevo ingreso.
- 8.- En el período de rotación aplica muestras de trabajo al alumno.
- 9.- Observaciones al alumno durante el período de rotación.
- 13.- Analiza, los procesos cognitivos, emocionales y sociales que presenta el alumno durante todo, el proceso educativo de capacitación.
- 14.- Da sugerencias sobre las observaciones, registros y análisis que hace de los cambios en los procesos cognitivos, emocionales y sociales durante todo el proceso educativo de capacitación.

Se identifica que coinciden también ambos sujetos en lo relacionado a la justificación de sus actividades. Le dan mayor importancia a su opinión profesional que a las demás opciones.

El instrumento pudo identificar además que las relaciones interpersonales de los integrantes del área, afectan directamente el desempeño y las funciones tanto de los psicólogos, como del equipo de apoyo y probablemente de todo el trabajo interdisciplinario. Por lo cual, estos datos nos marcan un probable índice de competencia y rivalidad entre los psicólogos. Esto se observa en forma evidente en las preguntas abiertas y en la percepción de ambos psicólogos, los dos perciben que su compañero de área requiere capacitación y/o actualización,

aún en las funciones básicas o más importantes como son; el diagnóstico y el contrato psicológico que debe de efectuar el profesional del área.

En general tanto en las preguntas cerradas como en las abiertas de este cuestionario se identificó que el personal del área requiere de capacitación en los siguientes aspectos:

- | |
|--|
| <p>I Conocer sus funciones en el puesto de trabajo.</p> <p>II Diagnóstico psicopedagógico.</p> <ul style="list-style-type: none">• Diseño y aplicación de las muestras de trabajo.• Conocimientos sobre la prueba pedagógica (PAC) <p>III Apoyo al proceso de capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none">• Desarrollo cognoscitivo del joven con necesidades especiales.• Estrategias pedagógicas que apoyen al instructor.• Seguimiento y apoyo al alumno en la fase de colocación laboral.• Hacer el seguimiento del joven cuando se integra al área laboral. |
|--|

CUADRO. No. 9
ASPECTOS EN LOS CUALES EL ÁREA DE PSICOLOGÍA NECESITA CAPACITACIÓN

Lo que respecta a las relaciones interpersonales se considera necesario un programa de desarrollo y superación profesional.

TABLA No. 6 CUESTIONARIO 2
CRITERIOS EN LOS CUALES BASAN LOS PSICOLOGOS SUS FUNCIONES

PROF.	PSICOLOG.	DIRE CTOR		M ESP ECIAL.		T.S.Dr. I N S T R U C T O R E S								FRECUENCIAS POR RESP.										
		S.1	S.2	PSIC1	PSIC2	PSIC	PSIC2	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	0	1	2	(2)	3	(3)	4	5	
RESP.																								
1	3	2	2	2	1	1	5	NO	2	2	5	5	2	2	3	2	0	2	8	0	2	0	0	3
2	0	3	5	3.2	2	2	2		1	2	3	5	0	0	1	2	3	2	5	1	3	0	0	2
3	2	3	5	5.32	1	1	5.2	LO	2	2	5	5	5	1	5	2	0	3	4	2	1	1	0	7
4	2	2	5	4.32	2	2	2		2	2	5	5	5	1	5	2	0	1	8	1	0	1	1	5
5	2	2	3	2	1	1	5.2	E	0	2	5	5	3	2	2	2	1	2	7	1	2	0	0	3
6	0	3	0	2	2	2	5.2	P	1	2	0	5	3	1	1	2	3	3	5	1	2	0	0	2
7	2	2	5.2	5.3	2	2	2	E	5	1	5	5	5	1	2	2	0	2	7	1	0	1	0	6
8	0	3	3	3	2	2	2	C	1	0	0	5	0	2	1	2	4	2	5	0	3	0	0	1
9	0	2	2	3.2	2	2	5.2	T	1	1	5	5	2	2	5	5.2	1	2	6	3	1	0	0	5
10	2	2	3.2	3.2	2	2	2	U	2	2	5	5	3	2	2	5.2	0	0	9	3	3	0	0	3
11	2	2	5.2	2	1	1	2	O	2	2	5	5	2	2	3	2	0	2	9	1	1	0	0	3
12	2	2	3.2	3.2	2	2	2		2	1	5	5	2	2	3	5.2	0	1	8	3	3	0	0	3
13	2	2	2	3.2	1	1	5.2		2	2	5	5	3	2	3	5.2	0	2	6	3	3	0	0	4
14	2	2	2	3.2	2	2	2		2	2	5	5	3	2	3	5.2	0	0	9	2	3	0	0	3
15	2	2	2	5.32	1	1	2		2	2	5	5	3	2	5	2	0	2	8	1	1	1	0	4
16	2	2	3.2	5.32	1	1	2		1	2	5	5	2	2	3	5	0	3	6	2	2	1	0	4
17	5	2	3.2	3.2	2	2	5.2		2	2	0	5	3	2	1	5.2	1	1	6	4	3	0	0	4
SUMAS																	13	30	116	29	33	5	1	62
																				TOTAL			289	
SUMAS DE FRECUENCIAS POR SUJETO															SUMA DE R. POR S.									
0	4	0	1	0	0	0	0	0	1	1	3	0	2	1	0	0	13	CRITERIOS					13	
1	0	0	0	0	7	0	0	5	3	0	0	0	4	4	0	0	30						1	
2	11	13	5	4	10	10	10	10	13	0	0	5	12	3	10	116						2		
2'	0	0	6	11	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6	29						3		
3	1	4	6	8	0	0	0	0	0	1	0	7	0	6	0	33						4		
3'	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5						5			
4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1						TOTAL		
4'	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						289		
5	1	0	5	4	0	7	1	0	13	17	3	0	4	7	62	289								

- CRITERIOS 0 = NO CONTESTO
 1 = ES IRRELEVANTE
 2 = PSIC.LO CONSIDERO NEC.
 3 = POR NEC. DEL SERV.
 4 = POR INDIC.DEL DIRNC.
 5 = POR EL LINZAMIENTO

TABLA No. 6

RESPUESTA DE LOS SUJETOS DEL CUESTIONARIO No. 2 - JUSTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES -

La tabla 6 y la gráfica No 18 (ver anexo 5) muestran la justificación que da el personal técnico-docente a las actividades que realiza el psicólogo. Se observa que de las 5 alternativas, la opción 2 fue la que obtuvo la mayor frecuencia la cual fue de 145 (51 %); en tanto la opción 5 obtuvo una frecuencia total de 62 (22 %), y en la opción 4 tuvo tan sólo uno de frecuencia (0%).

Lo anterior permite deducir; que el psicólogo estima más importante, al realizar sus actividades, su criterio profesional, considerando muy poco lo que indica el lineamiento y aún menos las indicaciones del director.

Es importante mencionar que el director, el trabajador social, y el instructor No. 8, en su evaluación seleccionaron más de una opción, esto es, tuvieron diferentes criterios cuando justificaban el desempeño del psicólogo (ésta situación también se observó en el cuestionario No. 1).

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN.

Por los resultados de la investigación realizada, se puede concluir que, el área de psicología funciona con efectividad. Ya que, los datos obtenidos en ambos instrumentos así lo indican; el primero arrojó un promedio total de 4.1 y el segundo de 3.9. Por lo cual, la media de los dos cuestionarios es de 4.0, lo que corresponde a una discrepancia global de 1 punto, entre lo real y lo esperado.

Sin embargo, en el análisis de los resultados se pudo detectar las discrepancias entre las actividades reales con las actividades ideales en el funcionamiento del área de psicología, las acciones con menor efectividad fueron:

- * Diagnóstico de los jóvenes aspirantes.
- * El diagnóstico de ubicación del alumno al taller.
- * Diseño y aplicación de muestras de trabajo.
- * El apoyo al proceso de capacitación.
- * Apoyo a los instructores en estrategias pedagógicas.
- * Evaluación de los logros socio-laborales del alumno.
- * Apoyo al alumno en la fase de colocación laboral.
- * Llevar a cabo el seguimiento del alumno cuando se integra al área laboral.
- * Las actividades administrativas como el levantamiento de inventarios y de censos.

Cuadro No. 10
ACTIVIDADES DETECTADAS CON MENOR EFECTIVIDAD

De las actividades anteriormente referidas, es necesario resaltar tres aspectos: el primero, la mayor parte de los profesionales mencionaron que éstos requieren más efectividad; el segundo, por la relevancia que tienen es necesario sean optimizados, para que, se eleve la efectividad del área; el tercero, se subraya que éstas actividades son de vital importancia, para que la institución logre su meta.

Por otro lado, lo que respecta a las actividades evaluadas con mayor efectividad, fueron las siguientes:

- Aspectos relacionados con el desarrollo psicosocial del alumno.
- Promueve la participación cívica y socio-cultural del alumno.
- Fomenta la relación entre los padres e institución para reforzar la tarea educativa.
- Observa, analiza y registra los procesos cognitivos emocionales y sociales del alumno durante el proceso de capacitación.
- Elaboración del programa anual.
- Evaluaciones psicológicas.
- Realizar entrevistas a padres de los alumnos.
- Aplica los lineamientos técnico-pedagógicos indicados por el director y los acordados en las reuniones interdisciplinarias.

Cuadro 10
ACTIVIDADES CON MAYOR EFECTIVIDAD

Como se puede observar, existe mayor efectividad en las acciones del psicólogo, relacionadas con el proceso de socialización del joven con requerimientos de educación especial, estas acciones están íntimamente vinculados con el fin del área *"Colaborar en el proceso de adaptación social"*

para lograr el desarrollo integral del alumno"; por lo cual, se deduce que los psicólogos asumen su rol, de acuerdo al objetivo del área, señalado por DGEE.

Sin embargo, lo que corresponde a las actividades relacionadas al proceso de capacitación, propósito final del CECADEE, **"Capacitar laboralmente a jóvenes que por sus características no lo pueden hacer en instituciones regulares."**, los resultados muestran poca efectividad, debido a lo cual, se puede deducir que los psicólogos no contribuyen con efectividad al logro de la misión institucional. Lo anterior fue manifestado por la mayoría de los profesionales, aún por los psicólogos.

Stufflebeam (1989), señala que al realizar una evaluación es posible conocer si las metas y prioridades existentes están en consonancia con las necesidades que deben supuestamente satisfacerse. En este estudio, **se considera que las metas de la institución y objetivos del área de psicología no son totalmente congruentes**, razón por la cual, se juzga pertinente su replanteamiento para buscar una mayor interrelación y así, tanto el objetivo del área como la meta institucional, puedan corresponder a las expectativas del consumidor (alumno), según refiere Gutiérrez (1994).

Al respecto García Hoz (1981) menciona, para evitar perder calidad en la educación, una de las notas características es **que exista coherencia** entre una serie de elementos disgregados y sin sentido.

Rubin (1971), señala dentro de los siete factores que constituyen la situación de grupo, como elemental este aspecto. En el primer factor (**Metas o misiones**), subraya la importancia de definir las con claridad, para que exista

una relación; entre las metas del grupo con las de la organización. Estas situaciones son consideradas trascendentes para lograr la misión con eficiencia y eficacia.

Del mismo autor, se retoman algunos de los factores, los cuales, permitirán explicar y continuar analizando la dinámica del área de psicología estudiada:

- * Las **normas**, las cuales deben de regir la conducta grupal. En la investigación se encontró que los lineamientos que marca la DGEE, no son completamente conocidos por los psicólogos, ni por los integrantes del personal, lo cual, se juzga que incide en la efectividad.

- * Las funciones del área, posiblemente se ven permeadas por las expectativas del **rol interno y del rol externo** de los integrantes del área, como se observa en la autopercepción y en la percepción.

- * Por otro lado, se cree que no hay un total compromiso en su desempeño, sobre todo en el sujeto uno.

- * La poca **comunicación** entre los miembros, probablemente provocada por los factores negativos de competencia y/o **liderazgo** impiden se integren los psicólogos, como área, reduciendo la efectividad, pues, la **comunicación** es fundamental para el funcionamiento del grupo y para la eficacia del mismo (Rubin, 1971).

En éste aspecto Schein (1991) indica, la competencia intergrupal destructiva surge básicamente de un conflicto de objetivos y del rompimiento de la comunicación e interacción que se da entre los grupos. Este rompimiento a su vez permite y estimula la distorsión en la percepción y los estereotipos negativos que se forman en cada grupo. La estrategia básica para reducir el conflicto, por consiguiente, es identificar metas con las cuales los dos grupos estén de acuerdo y restablecer la comunicación entre ellos.

Por otro lado, es importante distinguir algunos aspectos del análisis de los resultados que resaltan en relación de las demás respuestas, estas fueron las del director; porque, sus respuestas fueron unas de las elevadas y muy cercanas a una alta efectividad y por ser del jefe inmediato. Los resultados hacen intuir alguna de las siguientes situaciones, que pudieron causar las respuestas del director:

- * Tiene una sobrevaloración de los psicólogos.
- * No tiene un total conocimiento de la exigencia del puesto, según los lineamientos.
- * No realiza una supervisión adecuada.
- * Su opinión se basó en otros aspectos, no mencionados en el manual, ni en el instrumento.
- * No considera la vinculación entre las actividades de los profesionales con las metas de la institución.

Por lo anterior, es pertinente retomar a Stufflebeam (1989), en lo relacionado a la *"evaluación del contexto"*; en donde señala que la principal orientación de la evaluación lleva a identificar las virtudes y defectos de una institución, un programa o una persona además, de proporcionar una guía para su perfeccionamiento".

Por lo tanto, si el director no evalúa adecuadamente el estado global, no podrá identificar sus deficiencias, ni examinar que las prioridades existentes estén en consonancia con las necesidades a satisfacer; de ésta forma difícilmente se podrá contar con una base sólida para el ajuste de metas, o para la designación de cambios necesarios. Por esta razón, resulta poco factible

elevar la calidad del trabajo; ya que, si el director estima que se cumple con alta efectividad las actividades, sin tomar en cuenta el rendimiento ideal o el logro de la misión de la institución, será difícil diagnosticar problemas concretos para encontrar los puntos fuertes y débiles del área y de la institución, para la promoción de un servicio más eficiente.

Otro aspecto importante de tomar en cuenta para la efectividad es la motivación del trabajador, la cual se ve influida por las relaciones, ya que, afectan la productividad y la moral del trabajo, como refiere Schein. (1991).

En cuanto a los criterios en que basan los psicólogos su labor, los resultados en ambos cuestionarios, señalan que el criterio con mayor importancia es de la opción dos; **"PORQUE PROFESIONALMENTE LO CONSIDERAN NECESARIO"** (como se observa en el cuadro 13), ya que fue el porcentaje más alto (44%). En tanto la opción cinco; **"PORQUE EL LINEAMIENTO LO INDICA"**, fue tomada en cuenta en un segundo término, el promedio del porcentaje fue de 21%, siguiéndole el criterio No. 3 **"POR INDICACIONES DEL DIRECTOR"** al cual le corresponde tan sólo un porcentaje del 17.5%. Las opciones 1 y 4 obtuvieron un porcentaje de 7 % y 7.5 respectivamente. Por lo tanto, se infiere que **los psicólogos conocen su rol, pero se rigen muy poco, por las normas de la DGEE**. Sin embargo, es probable, que si el director diera mayores indicaciones e informara al área los lineamientos y las normas de DGEE, la efectividad podría elevarse.

- JUSTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES-

OPCIÓN	CUESTIONARIO No.1	CUESTIONARIO No. 2	PROMEDIO
5	20 %	22 %	21.0 %
4	15 %	0 %	7.5 %
3	22 %	13 %	17.5 %
2	37 %	51 %	44 %
1	4 %	10 %	7 %
0	2 %	4 %	3 %

CUADRO No.13
CRITERIOS EN QUE SE BASA EL PSICÓLOGO PARA REALIZAR SUS FUNCIONES

Como ya se refirió, el área de psicología funciona en base a su criterio "**porque profesionalmente lo considera necesario**" posiblemente como menciona Schein (1991), cada organización tiene dentro de sí, muchos grupos que generan sus propias normas sobre el tipo y cantidad de trabajo que se debe de hacer, en donde éstos grupos pueden afectar a la organización.

Además, dicha situación se cree que está influida por la estructura conceptual que le dio la formación profesional a los psicólogos, lo cual, no le permiten estar de acuerdo con los requerimientos del puesto, ya que este aspecto podría provocar una ruptura conceptual.

Las situaciones referidas, pueden interferir en el grupo, en los momentos cruciales cuando se toman decisiones relevantes como son: la ubicación del alumno que va a capacitarse; dilucidar quién de los miembros tiene la información pertinente y quién pondrá en práctica ésta. Estos aspectos, afectan directamente el proceso de capacitación del sujeto con necesidades especiales y por ende en el logro cabal de la meta institucional.

La identificación de las discrepancias, permitió conocer que tan distante o que tan cercano laboraban los psicólogos en relación a las metas propuestas por DGEE, tanto del área de psicología como de la institución; para comprender las causas del problema e identificar sus deficiencias, así como, para conocer las virtudes que pueden subsanar esas deficiencias y guiar o sugerir las estrategias de acción más certeras para la resolución de problemas. Con el fin, de elevar la calidad del trabajo y optimizar el funcionamiento del área de psicología, como lo refiere Stufflebeam, (1989).

El análisis efectuado logró hacer una detección de necesidades de capacitación y estimar pertinente considerar diversos aspectos, los cuales son detallados a continuación:

- Se observa carencia de información sobre su trabajo por lo que se cree necesaria la retroalimentación interdisciplinaria.
- Dar a conocer las normas y lineamientos del área de psicología a todo el personal, pero principalmente al director y a los psicólogos.
- Establecer, en qué grado se requiere definir con claridad las metas y replantear el objetivo del área de psicología.
- Buscar una relación más congruente entre las metas del área con las de la organización.
- Proporcionar capacitación a los psicólogos en el proceso de adiestramiento de los alumnos, incluyendo las fases de diagnóstico de ubicación.
- Clarificar las expectativas del puesto, ya que, estas pueden ayudar a elevar la calidad del trabajo.
- Para la optimización del funcionamiento de la institución es importante tomar en cuenta las fases de colocación que refiere Lacal (1978), en donde, el área de psicología, debe apoyar totalmente.

- Se apunta necesario una mayor comunicación, por medio de reuniones sociales, juntas de trabajo o métodos vivenciales para propiciar una mayor integración de equipo y elevar la efectividad en el trabajo.
- Al director, por estar en contacto directo con el personal y tener la responsabilidad de lograr cubrir los objetivos y metas de la institución es necesario que contemple:
 - Establecer los comportamientos en el puesto.
 - Observar cotidianamente dichos comportamientos.
 - Detectar necesidades de capacitación.
 - Fomentar la motivación para lograr un mayor compromiso con el desempeño.
 - Proporcionar retroalimentación al área de psicología.

Por otro lado, dentro de las funciones más importantes que el director debería tener contempladas, están los siguientes aspectos:

1. Determinar, articular o comunicar los fines o tareas básicas a lograr.
 - 2.- Hacer el seguimiento necesario para asegurar el logro de esos fines o tareas.
 - 3.- Asegurarse que el grupo de subordinados se integre y se afiance para asegurar el logro eficiente de la tarea.
 4. Proveer lo que se necesite para asegurar el logro de la tarea y para mantener la solidez del grupo (Schein, 1991).
- * Reflexionar sobre la necesidad de crear condiciones para funcionar como equipo interdisciplinario con el objetivo de cumplir la misión del centro de capacitación. En donde éste desempeño ser más eficaz sí, como grupo, analizan sus problemas y unidos buscan su propia

superación (según lo establece la idea basada en los círculos de control de calidad).

Si se realiza estas acciones se cree que se verá reflejado en el logro del objetivo que persigue Educación Especial; integrar a las personas con requerimientos de educación especial al medio socio-laboral para que puedan ser personas productivas.

LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

Debido a que la presente investigación es considerada como un estudio de caso, de tipo exploratorio-descriptivo, transversal y porque sólo se realizó en el área de un servicio, el estudio tiene como límite que no se podrán generalizar sus resultados a otras áreas para saber en qué grado influyen éstas, para conocer por qué la institución no cumple con su misión cabalmente.

Por lo cual, se sugiere se realicen otros estudios en las diversas áreas y a la dirección en la misma institución, para que se indague en qué grado tienen efectividad sus funciones y cómo incide su labor en la problemática planteada, de tal forma que se conozca a fondo la situación; ya que, al tener un panorama global puede ser factible realizar mayores propuestas que lleven a la optimización de todo el servicio, lo que conllevaría a que la población atendida se integrara con mayor éxito en el área laboral.

Otra limitante es que sólo se llevó a cabo el estudio en un servicio, por lo cual, tampoco se podrá generalizar para entender el funcionamiento de otras instituciones. Es por esto, que se espera en un futuro, se lleven a cabo investigaciones/correlacionales causales en diversos servicios, con la finalidad de conocer y comparar el funcionamiento del área y así poder establecer en qué grado se requiere definir las metas y replantear el objetivo del área de psicología. Así como también, conocer que tan necesario es buscar la relación congruente entre las metas del área con las de la organización.

Otro límite que tiene la investigación, es que, la evaluación y diagnóstico del área de psicología, sólo se efectuó con la participación del personal de la institución, y no con la intervención de padres de familia, o bien de profesionales de otros servicios. Por lo cual, sería interesante contar con la participación de los psicólogos de otros CECADEE, o que en la evaluación intervengan los asesores del área y/o supervisor de la zona escolar. Lo cual, daría parámetros externos y se controlaría que en la evaluación no afectara la influencia de compañerismo o rivalidades internas.

Otro factor que afecta, es el hecho que al entrevistar u observar se influye en el sistema. Además, cuando los profesionales saben que son sujetos de estudio, pueden alterar consciente e inconscientemente sus respuestas, por lo cual, se sugiere que en próximas investigaciones se lleven a cabo otro tipo de estudio que permitan controlar ésta limitante, por ejemplo, estudios longitudinales o una investigación acción.

Es importante hacer notar, que los instrumentos utilizados pueden ser considerados como una aportación al campo de la psicología. Sin embargo, aunque los instrumentos cuentan con una confiabilidad, aún no tienen la validez estadística. Por lo cual, se sugiere que se afinen más y se adapten los reactivos; en forma particular las preguntas abiertas del segundo instrumento, de tal forma que estas sean más cerradas, para que su aplicación sea más breve y pueda emplearse en diversos CECADEE, lo cual permitirá su estandarización y validación.

BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- Arias Galicia, F. (1988). Capacitación para la excelencia. Argus. México.
- 2.- Bauleo, A. 1983). Contrainstitución y grupos. Fundamentos México.
- 3.- Burgos y Rivero. (1981). Elaboración de normas preliminares para la estandarización de un sistema de muestras de trabajo en la evaluación vocacional de deficientes mentales mexicanos. Tesis de Lic. U.I.A. México.
- 4.- O.I.T. (1983). Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas. O.I.T. Ginebra.
- 5.- O. N. U. (1971). Declaración de derechos del retrasado mental. O.N. U.
- 6.- O. N. U. (1975). Declaración de los derechos de los impedidos. O.N.U.
- 7.- Facultad de Psicología. (1991). Antología metodológica. UNAM. México.
- 8.- Gutiérrez, M. (1994). Administrar para la calidad. Limusa. México.
- 9.- Hernández, S. (1992). Metodología de la investigación. México. Mc Graw Hill.
10. Kerlinger, F. (1975). Investigación del comportamiento. México. Interamericana.

- 11.- Kolb, Rubin y MacIntyre. (1977). Psicología de las Organizaciones. Problemas contemporáneos. Prentice Hall International. (2ª reimpresión). España.
- 12.- Lacal, A. (1978). Síndrome de Parálisis Cerebral prevención, diagnóstico y tratamiento. Fundación Obligado. Panamericana.
- 13.- Lapassade, y otros. (1977). El análisis institucional. Para un cambio de las instituciones. Campo Abierto Madrid.
- 14.- Lourau, R (1975). El análisis institucional. Amorrortu. Argentina.
- 15.- Neufeldt, A. H. (1983). La rehabilitación profesional de los deficientes mentales. O.I.T. Ginebra.
- 16.- Pinto, R. (1992). Proceso de capacitación. Diana. (2ª reimpresión). México.
- 17.- Robbins, S.P. (1987). Administración, teoría y práctica. Prentice Hall. México.
- 18.- Rosenberg, J. (1989). Diccionario de administración y finanzas. Copyright. Océano. España
- 19.- Rojas, S. R. (1982). Guía para realizar investigaciones sociales. UNAM. México.
- 20.- Schein, H. E. (1991). Psicología de las organizaciones. Prentice Hall. México.
- 21.- SEP/DGEE. (1984). Lineamientos para la orientación vocacional en el CREADRE. SEP. México.

- 22.- SEP/DGEE. (1984). Lineamientos para la Evaluación Psicológica. SEP. México.
- 23.- SEP/DGEE. (1984). Manual para la organización del centro de capacitación de educación especial. SEP. México.
- 24.- SEP/DGEE. (1984). La educación especial en México. SEP. México
- 25.- Siliceo, A. (1973). Capacitación y desarrollo de personal. Limusa. (9ª reimpresión). México.
- 26.- SEP/DGEE. (1988). Temas de capacitación. SEP. México.
- 27.- Stufflebeam, D y Shinkfield A. (1989). Evaluación sistemática, guía teórica y práctica. Paidós. España.
- 28.- Sumanth, J. D. (1990). Ingeniería y administración de la productividad. Mc Graw Hill. México.
- 29.- Thorndike, R. (1982). Test y técnicas de investigación en psicología y educación. México. Trillas.
- 30.- Zacarías, J. (1983). Modelo de rehabilitación integral para deficientes mentales mexicanos. Tesis Doctoral U.I.A.

ANEXOS

ANEXO 1.

FUNCIONES DEL PSICÓLOGO DE CECADEE.

RELACIONES DE AUTORIDAD.

Jefe inmediato: Director del centro.

PROPÓSITO DEL PUESTO.

Colaborar en el proceso de adaptación social para lograr el desarrollo integral del alumno.

FUNCIONES ESPECÍFICAS.

En materia de planeación.

1. Elaborar, y presentar al director del centro para su autorización al inicio de cada periodo escolar, su programa anual de actividades.
2. Estimar, cuantificar y solicitar a la dirección del centro los recursos técnicos, didácticos y materiales que se requieran para la realización de su programa de trabajo.
3. Auxiliar al director del centro en el levantamiento del censo de la población con necesidades de educación especial dentro de la zona de influencia del centro, a efecto de estimar la demanda potencial del servicio.
4. Elaborar, y presentar al director del centro, informes bimestrales de las actividades desarrolladas.
5. Colaborar en la obtención de la información que solicite la Dirección General de Educación Especial.

En materia de recursos materiales.

1. Solicitar a la dirección del centro, con la oportunidad necesaria, el material de apoyo didáctico y el equipo que necesite para desempeñar sus tareas.
2. Auxiliar al director del centro en la elaboración del inventario físico de los bienes muebles y del equipo.
3. Participar en los programas y eventos que, relacionados con la conservación y mejoramiento de la planta física del centro, que promueva la dirección.
4. Entregar al director del centro, al término del año escolar y mediante inventario, el material didáctico y los bienes del activo fijo que estuvieron bajo custodia.

En materia de extensión educativa.

1. Promover la participación de los alumnos en las actividades cívicas y socio-culturales que realice el centro
2. Colaborar en la organización de las actividades socio-culturales que realice el centro internamente, así como en aquellas en las que participe la comunidad.
3. Fomentar la relación del centro con los padres de familia de los alumnos para reforzar la tarea educativa.

En materia de supervisión.

1. Supervisar la labor desarrollada por los instructores de taller.
2. Comprobar la total participación de los alumnos en el desarrollo de las actividades del plantel.

En materia de organización escolar.

1. Integrar los expedientes de los alumnos y mantenerlos actualizados en los aspectos psicológicos, conforme a los lineamientos establecidos por la Dirección General de Educación Especial.
2. Organizar y participar, conjuntamente con el trabajador social, en el asesoramiento que se ofrezca a los padres de familia para el trato adecuado de sus hijos.
3. Asistir y participar en las reuniones interdisciplinarias a que convoque la dirección del centro.
4. Cumplir con las comisiones que se determinan en las juntas técnicas.
5. Elaborar y organizar la documentación correspondiente durante el año escolar y entregarla al director y/o los que se determinen en las reuniones interdisciplinarias.

En materia técnica.

1. Aplicar los lineamientos técnico-pedagógicos establecidos por la Dirección General de Educación Especial, los que indique el director y/o los que se determinen en las reuniones interdisciplinarias.
2. Participar en la evaluación diagnóstica inicial de los aspirantes.
3. Registrar continuamente observaciones sobre el desarrollo de la personalidad del alumno que permitan detectar los casos que requieran atención complementaria.
4. Preparar el trabajo diario y el material necesario para el desarrollo de sus actividades.
5. Evaluar los logros socio-laborales de los alumnos y registrarlos en el expediente.
6. Solicitar al director del centro y/o al equipo de apoyo técnico, cuando se requiera, asesoría para superar las deficiencias que surjan en la operación del programa.
7. Participar en los cursos de actualización técnica a que convoque la Dirección General de Educación Especial.
8. Evaluar en forma permanente el proceso de atención psicológica con el fin de hacer recomendaciones y/o sugerencias para el mejoramiento del mismo.

9. Realizar observaciones y revaloraciones de los alumnos en el lugar de práctica cuando el caso lo requiera.
- 10 Participar, conjuntamente con el equipo técnico, en el diseño de recursos didácticos para reforzar la instrucción de los programas de capacitación.
- 11 Colaborar con los instructores de taller en los procesos de capacitación.
- 12 Realizar, conjuntamente con el trabajador social, visitas a los empleadores y lugares de trabajo, observando las características del empleo a efecto de utilizar la información en el proceso de capacitación.

COMUNICACIÓN.

Interna:

Ascendente: Con el director del centro.

Horizontal: Con el personal instructor y de apoyo técnico.

ESPECIFICACIONES DEL PUESTO

Escolaridad: Título a nivel Licenciatura en Psicología.

Experiencia: Mínima de tres años de ejercer en educación especial.

ANEXO 2

DECLARACION DE LOS DERECHOS DE LOS IMPEDIDOS

O.N.U.
2433a. sesión plenaria.
9 de Diciembre de 1975.

La Asamblea General

Consciente del compromiso que los Estados Miembros han asumido, en virtud de la Carta Magna de las Naciones Unidas, de tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

Reafirmando su fe en los derechos humanos y las libertades fundamentales y en los principios de paz, de dignidad y valor de la persona humana y de justicia social proclamada en la Carta.

Recordando los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos (13), de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos (14), de la Declaración de los Derechos Niño (15) y de la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (16), así como las normas de progreso social ya enunciadas en las constituciones, los convenios, las recomendaciones y las resoluciones de la Organización Internacional del trabajo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización Mundial de la Salud, el Fondo de las Naciones Unidas para la infancia y otras organizaciones interesadas.

Recordando asimismo la resolución 1921 (LVIII) del Consejo Económico y Social, de 6 de mayo de 1975, sobre la prevención de la incapacitación y la readaptación de los incapacitados.

Subrayando que la Declaración sobre el progreso y el Desarrollo en lo Social (17) ha proclamado la necesidad de proteger los derechos de los física y mentalmente desfavorecidos y de asegurar su bienestar y su rehabilitación.

Teniendo presente la necesidad de prevenir la incapacidad física y mental, de ayudar a los impedidos a desarrollar sus aptitudes en las más diversas esferas de la actividad, así como de fomentar en la medida de lo posible su incorporación a la vida social normal.

Consciente de que, dado su actual nivel de desarrollo, algunos países no se hallan en situación de dictar a esas actividades sino esfuerzos limitados.

Proclama la presente Declaración de los Derechos de los Impedidos y pide que se adopten medidas en los planes nacional e internacional para que la Declaración sirva de base y de referencia comunes para la protección de estos derechos.

1.- El término "impedido" designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales.

2.- El impedido debe gozar de todos los derechos enunciados en la presente declaración. Deben reconocerse esos derechos a todos los impedidos, sin excepción alguna y sin distinción ni discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, fortuna, nacimiento o cualquier otra circunstancia, tanto si se refiere personalmente al impedido como a a su familia.

3.- El impedido tiene esencialmente derecho a que se respete su dignidad humana. El impedido, cualesquiera sea el origen, la naturaleza o la gravedad de sus trastornos y deficiencias tiene los mismos derechos fundamentales que sus conciudadanos de la misma edad, lo que supone, en primer lugar, el derecho de disfrutar de una vida decorosa, lo mas normal y plena posible.

4.- El impedido tiene los derechos civiles y políticos que los demás seres humanos; el párrafo 7 de la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental se aplica a toda posible limitación o supresión de esos derechos para los impedidos mentales.

5.- El impedido tiene derecho a las medidas destinadas a permitirle lograr la mayor autonomía posible.

6.- El impedido tiene derecho a recibir atención médica psicológica y funcional incluidos los aparatos de adaptación y ortopedia; a la readaptación médica y social a la formación y a la adaptación profesional; a las ayudas, consejos, servicios de colocación y otros servicios que aseguren el aprovechamiento máximo de sus facultades y aptitudes y aceleren el proceso de su integración o reintegración social.

7.- El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decorosa. tiene derecho, en la medida de sus posibilidades a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa y a formar parte de organizaciones sindicales.

8.- El impedido a que se tengan en cuenta sus necesidades particulares en todas las etapas de la planificación económica y social.

9.- El impedido tiene derecho a vivir en el seno de su familia o de un hogar que la sustituya y a participar en todas las actividades sociales, creadoras o recreativas. Ningún impedido podrá ser obligado, en materia de residencia, a un trato distinto del que exija su estado o la mejoría que se le podría aportar, si fuese indispensable la permanencia del impedido en un establecimiento especializado, el medio y las condiciones de vida en él deberán asemejarse lo más posible a los de la vida normal de las personas de su edad.

10.- El impedido debe ser protegido contra toda explotación, toda reglamentación o todo trato discriminatorio, abusivo o degradante.

11.- El impedido debe poder contar con el beneficio de una asistencia letrada jurídica competente cuando se compruebe que esa asistencia es indispensable para la protección de su persona y sus bienes. Si fuese indispensable la permanencia del impedido en un establecimiento especializado, el medio y las condiciones de vida en él deberán asemejarse lo más posible a los de la vida normal de las personas de su edad.

12.- Las organizaciones de impedidos podrán ser consultadas en provecho respecto de todos los asuntos que se relacionen con los derechos humanos y otros derechos de los impedidos.

13.- El impedido, su familia y su comunidad deben ser informados plenamente, por todos los medios apropiados, de los derechos enunciados en la presente Declaración.

ANEXO. 3

LA DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL RETRASADO MENTAL

O.N.U.

Asamblea General.
20 de diciembre de 1971.

Artículo 1

El retrasado mental debe de gozar hasta el máximo grado de habilidad, de los mismos derechos que los demás seres humanos.

Artículo 2

El retrasado mental tiene derecho a la atención médica y el tratamiento físico que requiere su caso, así como la educación, la capacitación, la rehabilitación y la orientación que le permitan desarrollar al máximo sus aptitudes y posibilidades.

Artículo 3

El retrasado mental tiene derecho a la seguridad económica y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a desempeñar un empleo productivo o alguna ocupación útil.

Artículo 4

De ser posible, el retrasado mental debe residir con su familia o en un hogar que reemplace al propio y participar en las distintas formas de la vida de la comunidad. El hogar en que vive dentro de tal institución deberán asemejarse en la mayor medida posible a los de la vida normal.

Artículo 5

El retardo mental debe poder contar con la atención de un tutor calificado cuando esto resulte indispensable para la protección de una persona y de sus bienes.

Artículo 6

En caso de que sea objeto de una acción judicial deberá ser sometido a un proceso justo en que se tenga plenamente en cuenta su grado de responsabilidad, atendida a sus facultades mentales.

Artículo 7

Si algunos retrasados mentales no son capaces, debido a la gravedad de sus limitaciones, de ejercer efectivamente todos sus derechos, o si se hace necesario limitar o incluso suprimir tales derechos, el procedimiento que se emplee a los fines de esa limitación o supresión deberá entrañar salvaguardas jurídicas que protejan al deficiente contra toda forma de abuso. Dicho procedimiento deberá basarse en una evaluación de su capacidad social por expertos calificados. Asimismo, tal limitación o supresión quedará sujeta a revisiones periódicas y reconocer el derecho de apelación a autoridades superiores.

ANEXO 4

INSTRUMENTO No. 1

FORMATO PARA PSICÓLOGOS.

PUESTO: _____ FECHA DE APLICACION _____
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO _____ ANTIGÜEDAD EN EL CENTRO _____

INSTRUCCIONES.

A CONTINUACIÓN UD. ENCONTRARA UNA LISTA DE FUNCIONES O ACTIVIDADES QUE REALIZA EL AREA DE PSICOLOGÍA, DE LAS CUALES SE LE SOLICITA INDIQUE LAS QUE CONSIDERA CORRESPONDE A SU FORMA DE TRABAJO EN SU CENTRO, SELECCIONANDO LA RESPUESTA QUE CONSIDERE ADECUADA, DE ACUERDO A LAS SIGUIENTES ALTERNATIVAS. SE LE SOLICITA QUE SUS RESPUESTAS SEAN SINCERAS Y HONESTAS.

- SIEMPRE.
- FRECUENTEMENTE.
- EN ALGUNAS OCASIONES.
- CASI NUNCA.
- NUNCA.

AL TERMINO DE CADA PREGUNTA, UD. ENCONTRARA UNOS PARÉNTESIS PARA QUE MARQUE CON UNA "X" LA OPCIÓN QUE EXPLIQUE EL PORQUE DE SUS RESPUESTAS.

FUNCIONES:

- 1.- ¿Elabora y presenta al director del centro para su autorización al inicio de cada período escolar, su programa anual de actividades? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

2.- ¿Cuantifica y solicita a la dirección del centro recursos técnicos, didácticos y materiales que se requieran para la realización de su programa del trabajo? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

3.- ¿Auxilia al director del centro en el levantamiento del censo de la población con necesidades de educación especial dentro de la zona de influencia del centro, a efecto de estimar la demanda del servicio? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

4.- ¿Entrega al director del centro, informes bimestrales de las actividades desarrolladas? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

5.- ¿Colabora en la obtención de la información que solicita la Dirección General de Educación Especial? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

6.- ¿Solicita a la dirección del centro con la oportunidad necesaria, el material de apoyo didáctico y el equipo que necesite para desempeñar sus tareas? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

7.- ¿Auxilia al director del centro en la elaboración del inventario físico de los bienes muebles y del equipo? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

8.- ¿Participa en los programas y eventos relacionados con la conservación y mejoramiento de la planta física del centro, que promueve la dirección? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

9.- ¿Entrega al director del centro, al término del año escolar y mediante inventario, el material de apoyo didáctico y los bienes del activo fijo que estuvieron bajo su custodia? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 10.- ¿Promueve la participación de los alumnos en las actividades cívicas y socioculturales que realice el centro internamente así como en aquellas en las que participa la comunidad? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 11.- ¿Fomenta la relación del centro con los padres de familia de los alumnos para reforzar la tarea educativa? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 12.- ¿Supervisa la labor desarrollada por los instructores de taller? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 13.- ¿Comprueba la total participación de los alumnos en el desarrollo de las actividades del plantel? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

14.- ¿Integra los expedientes de los alumnos y los mantiene actualizados en los aspectos psicológicos, conforme a los lineamientos establecidos por la D.G.E.E.? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

15.- ¿Organiza y participa, conjuntamente con el trabajador social, en el asesoramiento que se ofrezca a los padres de familia para el trato adecuado de sus hijos? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

16.- ¿Asiste y participa en las reuniones interdisciplinarias a que convoque la dirección del centro? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

17.- ¿Cumple con las comisiones que se determinan en las juntas técnicas? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 18.- ¿Elabora y organiza la documentación correspondiente durante el año escolar y la entrega al director del centro, conforme a sus indicaciones? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 19.- ¿Aplica los lineamientos técnico-pedagógicos establecidos por la D.G.E.E., los que indique el director y/o los que se determinen en las reuniones interdisciplinarias? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 20.- ¿Participa en la evaluación diagnóstica inicial de los aspirantes? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 21.- ¿Registra continuamente observaciones sobre el desarrollo de la personalidad del alumno que permitan detectar los casos que requieran atención complementaria? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 22.- ¿Prepara el trabajo diario y el material necesario para el desarrollo de sus actividades? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()
- 23.- ¿Evalúa los logros socio-laborales de los alumnos y los registra en sus expedientes? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()
- 24.- ¿Solicita al director del centro y/o al equipo de apoyo técnico cuando se requiera, asesoría para superar las deficiencias que surjan en la operación del programa? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()
- 25.- ¿Participa en los cursos de actualización técnica a que convoque la D.G.E.E.? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()

26.- ¿Evalúa en forma permanente el proceso de atención psicológica con el fin de hacer recomendaciones y/o sugerencias para el mejoramiento del mismo? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

27.- ¿Colabora en la organización de las actividades socio-culturales que realiza el centro internamente, así como en aquellas en las que participe la comunidad?()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

28.- ¿Realiza alguna otra actividad que no este contemplada dentro de las referidas indique cuál(es)

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

OBSERVACIONES Y O COMENTARIOS

AGRADECEMOS DE ANTEMANO LA ATENCION PRESTADA AL CUESTIONARIO, EL CUAL CONTRIBUIRA A DAR SUGERENCIAS PARA LA OPTIMIZACION DEL SERVICIO DE PSICOLOGIA TOMANDO EN CUENTA SUS COMENTARIOS.

CUESTIONARIO No.1

FORMATO PARA DIRECTORA Y MAESTRA ESPECIALISTA.

PUESTO: _____ FECHA DE APLICACION _____
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO _____ ANTIGÜEDAD EN EL CENTRO _____

INSTRUCCIONES.

EL SIGUIENTE INSTRUMENTO TIENE COMO PROPÓSITO INTEGRAR UNA INFORMACION QUE PERMITA CONTAR CON UNA VISION DEL DESARROLLO Y TRABAJO DEL PSICÓLOGO, CON EL FIN DE REALIZAR UN ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DE ESTA ÁREA EN EL CECADEE. POR LO QUE SE LE SOLICITA QUE SUS RESPUESTAS SEAN SINCERAS Y HONESTAS.

A CONTINUACIÓN UD. ENCONTRARA UNA LISTA DE FUNCIONES O ACTIVIDADES QUE REALIZA EL ÁREA DE PSICOLOGÍA, DE LAS CUALES SE LE SOLICITA INDIQUE LAS QUE CONSIDERA QUE REALIZA EL PSICÓLOGO DE SU CENTRO DE TRABAJO SELECCIONANDO LA RESPUESTA QUE CONSIDERE PERTINENT, DE ACUERDO A LAS SIGUIENTES ALTERNATIVAS.

- SIEMPRE.
- FRECUENTEMENTE.
- EN ALGUNAS OCASIONES.
- CASI NUNCA.
- NUNCA.

AL TERMINO DE CADA PREGUNTA, UD. ENCONTRARA UNOS PARÉNTESIS PARA QUE MARQUE CON UNA "X" LA OPCIÓN QUE EXPLIQUE EL PORQUE DE SUS RESPUESTAS.

Se espera que el cuestionario sea contestado con la mayor objetividad posible para ofrecer esta posibilidad, el cuestionario es anónimo. CONFIDENCIAL

FUNCIONES:

1.- ¿Elabora y presenta al director del centro para su autorización al inicio de cada periodo escolar, su programa anual de actividades? ()

- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()

2.- ¿Cuantifica y solicita a la dirección del centro recursos técnicos, didácticos y materiales que se requieran para la realización de su programa del trabajo? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

3.- ¿Auxilia al director del centro en el levantamiento del censo de la población con necesidades de educación especial dentro de la zona de influencia del centro, a efecto de estimar la demanda del servicio? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

4.- ¿Entrega al director del centro, informes bimestrales de las actividades desarrolladas? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

5.- ¿Colabora en la obtención de la información que solicita la Dirección General de Educación Especial? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

6.- ¿Solicita a la dirección del centro con la oportunidad necesaria, el material de apoyo didáctico y el equipo que necesite para desempeñar sus tareas? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

7.- ¿Auxilia al director del centro en la elaboración del inventario físico de los bienes muebles y del equipo? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

8.- ¿Participa en los programas y eventos relacionados con la conservación y mejoramiento de la planta física del centro, que promueve la dirección? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

9.- ¿Entrega al director del centro, al término del año escolar y mediante inventario, el material de apoyo didáctico y los bienes del activo fijo que estuvieron bajo su custodia? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 10.- ¿Promueve la participación de los alumnos en las actividades cívicas y socioculturales que realice el centro internamente así como en aquellas en las que participa la comunidad? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 11.- ¿Fomenta la relación del centro con los padres de familia de los alumnos para reforzar la tarea educativa? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 12.- ¿Supervisa la labor desarrollada por los instructores de taller? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 13.- ¿Comprueba la total participación de los alumnos en el desarrollo de las actividades del plantel? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 14.- ¿Integra los expedientes de los alumnos y los mantiene actualizados en los aspectos psicológicos, conforme a los lineamientos establecidos por la D.G.E.E.? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 15.- ¿Organiza y participa, conjuntamente con el trabajador social, en el asesoramiento que se ofrezca a los padres de familia para el trato adecuado de sus hijos? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 16.- ¿Asiste y participa en las reuniones interdisciplinarias a que convoque la dirección del centro? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 17.- ¿Cumple con las comisiones que se determinan en las juntas técnicas? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 18.- ¿Elabora y organiza la documentación correspondiente durante el año escolar y la entrega al director del centro, conforme a sus indicaciones? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 19.- ¿Aplica los lineamientos técnico-pedagógicos establecidos por la D.G.E.E., los que indique el director y/o los que se determinen en las reuniones interdisciplinarias? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 20.- ¿Participa en la evaluación diagnóstica inicial de los aspirantes? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 21.- ¿Registra continuamente observaciones sobre el desarrollo de la personalidad del alumno que permitan detectar los casos que requieran atención complementaria? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

- 22.- ¿Prepara el trabajo diario y el material necesario para el desarrollo de sus actividades? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()
- 23.- ¿Evalúa los logros socio-laborales de los alumnos y los registra en sus expedientes? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()
- 24.- ¿Solicita al director del centro y/o al equipo de apoyo técnico cuando se requiera, asesoría para superar las deficiencias que surjan en la operación del programa? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()
- 25.- ¿Participa en los cursos de actualización técnica a que convoque la D.G.E.E.? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()

26.- ¿Evalúa en forma permanente el proceso de atención psicológica con el fin de hacer recomendaciones y/o sugerencias para el mejoramiento del mismo? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

27.- ¿Colabora en la organización de las actividades socio-culturales que realiza el centro internamente, así como en aquellas en las que participe la comunidad?()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

28.- ¿Realiza alguna otra actividad que no este contemplada dentro de las referidas indique cuál(es)

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

OBSERVACIONES Y O COMENTARIOS

NOTA:AGRADECEMOS DE ANTEMANO LA ATENCION PRESTADA AL CUESTIONARIO, LA CUAL CONTRIBUIRA A DAR SUGERENCIAS PARA LA OPTIMIZACION DEL SERVICIO DE PSICOLOGIA TOMANDO EN CUENTA SUS COMENTARIOS.

CUESTIONARIO No.1

FORMATO PARA INSTRUCTORES, TRABAJO SOC. Y MEDICINA.

PUESTO: _____ FECHA DE APLICACION _____
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO _____ ANTIGÜEDAD EN EL CENTRO _____

INSTRUCCIONES.

EL SIGUIENTE INSTRUMENTO TIENE COMO PROPOSITO INTEGRAR UNA INFORMACION QUE PERMITA CONTAR CON UNA VISION DEL DESARROLLO Y TRABAJO DEL PSICOLOGO, CON EL FIN DE REALIZAR UN ANALISIS DEL DESEMPEÑO DE ESTA AREA EN EN CECADEE. POR LO QUE, SE LE SOLICITA QUE SUS RESPUESTAS SEAN SINCERAS Y HONESTAS.

A CONTINUACIÓN UD. ENCONTRARA UNA LISTA DE FUNCIONES O ACTIVIDADES QUE REALIZA EL AREA DE PSICOLOGÍA, DE LAS CUALES SE LE SOLICITA INDIQUE LAS QUE CONSIDERA QUE REALIZA EL PSICOLOGO DE SU CENTRO DE TRABAJO SELECCIONANDO LA RESPUESTA QUE CONSIDERE ADECUADA, DE ACUERDO A LAS SIGUIENTES ALTERNATIVAS.

- 5.- SIEMPRE.
- 4.- FRECUENTEMENTE.
- 3.- EN ALGUNAS OCASIONES.
- 2.- CASI NUNCA.
- 1.- NUNCA.

AL TERMINO DE LAS PREGUNTAS, UD. ENCONTRARA UNOS PARÉNTESIS PARA QUE MARQUE CON UNA "X" LA OPCION QUE EXPLIQUE EL PORQUE DE SUS RESPUESTAS.

FUNCIONES

1. - ¿Elabora y presenta al director del centro para su autorización al inicio de cada período escolar, su programa anual de actividades? ()
Por qué?
 - Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()

2. - ¿Promueve la participación de los alumnos en las actividades cívicas y socioculturales que realice el centro internamente así como en aquellas en las que participa la comunidad? ()
Por qué?
 - Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()

3. - ¿Fomenta la relación del centro con los padres de familia de los alumnos para reforzar la tarea educativa? ()
Por qué?
 - Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()

4. - ¿Supervisa la labor desarrollada por los instructores de taller? ()
Por qué?
 - Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()

- 5.- ¿Comprueba la total participación de los alumnos en el desarrollo de las actividades del plantel? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()
- 6.- ¿Integra los expedientes de los alumnos y los mantiene actualizados en los aspectos psicológicos, conforme a los lineamientos establecidos por la D.G.E.E.? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()
- 7.- ¿Organiza y participa, conjuntamente con el trabajador social, en el asesoramiento que se ofrezca a los padres de familia para el trato adecuado de sus hijos? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()
- 8.- ¿Asiste y participa en las reuniones interdisciplinarias a que convoque la dirección del centro? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()

9.- ¿Cumple con las comisiones que se determinan en las juntas técnicas? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

10.- ¿Aplica los lineamientos técnico-pedagógicos establecidos por la D.G.E.E., los que indique el director y/o los que se determinen en las reuniones interdisciplinarias? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

11.- ¿Participa en la evaluación diagnóstica inicial de los aspirantes? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

12.- ¿Registra continuamente observaciones sobre el desarrollo de la personalidad del alumno que permitan detectar los casos que requieran atención complementaria? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

13.- ¿Evalúa los logros socio-laborales de los alumnos y los registra en sus expedientes? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

14.- ¿Solicita al director del centro y/o al equipo de apoyo técnico cuando se requiera, asesoría para superar las deficiencias que surjan en la operación del programa? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

15.- ¿Evalúa en forma permanente el proceso de atención psicológica con el fin de hacer recomendaciones y/o sugerencias para el mejoramiento del mismo? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

16.- ¿Colabora en la organización de las actividades socio-culturales que realiza el centro internamente, así como en aquellas en las que participe la comunidad? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica. ()
- Por indicaciones del director. ()
- Por necesidades del servicio. ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
- Porque lo considero irrelevante. ()

17. ¿Realiza alguna otra actividad que no este contemplada dentro de las referidas indique cuál(es)?

- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica. ()
 - Por indicaciones del director. ()
 - Por necesidades del servicio. ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario. ()
 - Porque lo considero irrelevante. ()

OBSERVACIONES Y O COMENTARIOS

SE AGRADECE SU COOPERACIÓN , YA QUE SUS COMENTARIOS SON VALIOSOS PARA SUGERIR MEJORAS Y OPTIMIZAR EL AREA DE PSICOLOGÍA ATENDIENDO A SUS REQUERIMIENTOS.

ANEXO 4

INSTRUMENTO No. 2

CONFIDENCIAL

FORMATO PARA PSICÓLOGOS.

PUESTO: _____ FECHA DE APLICACIÓN _____
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO: _____ ANTIGÜEDAD EN EL CENTRO _____

INSTRUCCIONES.

A CONTINUACIÓN UD. ENCONTRARA UNA LISTA DE ACTIVIDADES QUE REALIZA EL AREA DE PSICOLOGÍA, DE LAS CUALES SE LE SOLICITA INDIQUE EL TIEMPO QUE EN PROMEDIO UD. DEDICA A CADA UNA DE ELLAS.

- 5.- SIEMPRE.
- 4.- FRECUENTEMENTE.
- 3.- EN ALGUNAS OCASIONES.
- 2.- CASI NUNCA.
- 1.- NUNCA.

DESPUÉS DE CADA PREGUNTA UD. ENCONTRARA UNOS PARÉNTESIS PARA QUE SELECCIONE LA RESPUESTA QUE EXPLIQUE EL PORQUE DE SU ELECCIÓN, MARCANDO CON UNA "X" LA OPCIÓN QUE UD. CONSIDERE QUE RESPONDE DE MANERA MAS ADECUADA A CADA PREGUNTA DE ACUERDO A LA ESCALA ESTABLECIDA.

ACTIVIDADES

- 1.- ¿ Revisa expedientes de alumnos de nuevo ingreso, para la ubicación de estos en los talleres? ()
Por qué?
 - Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

- 2.- ¿Retoma información del PAC del alumno de nuevo ingreso? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()
- 3.- ¿ Realiza entrevista a los padres de familia de los alumnos de nuevo ingreso ?
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()
- 4.- ¿Realiza entrevista a los alumnos de nuevo ingreso? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()
- 5.- ¿ Realiza hipótesis de la ubicación del alumno? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()
- 6.- ¿ Aplica muestras de trabajo en coordinación con el instructor a los alumnos de nuevo ingreso, para determinar su ubicación inicial? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

- 7.- ¿ Sugiere porque talleres los alumnos de nuevo ingreso realicen el periodo de rotación de acuerdo a las aptitudes de ellos? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()
- 8.- ¿ En el periodo de rotación aplica muestras de trabajo al alumno? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()
- 9.- ¿ Realiza observaciones en forma sistemática del alumno durante el periodo de rotación? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()
- 10.- ¿ Realiza observaciones sistemáticas durante el proceso de capacitación del alumno? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()
- 11.- ¿ Observa los cambios en los procesos cognitivos, emocionales y sociales del alumno durante todo, el proceso de capacitación? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

- 12.- ¿ Registra los cambios en los procesos cognitivos, emocionales y sociales del alumno durante todo el proceso de capacitación.

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

- 13.- ¿Analiza, los procesos cognitivos, emocionales y sociales que presenta el alumno durante todo, el proceso educativo de capacitación.?

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

- 14.- ¿ Da sugerencias sobre las observaciones, registros y análisis que hace de los cambios observados en los aspectos cognitivos, emocionales y sociales durante todo el proceso educativo de capacitación? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

- 15.- ¿ Participa, en la decisión de la canalización del alumno a las prácticas laborales? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

- 16.- ¿ Sugiere el momento en qué el alumno esta capacitado para integrarse al área laboral? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

- 17.- ¿ Después del egreso del alumno hace algún seguimiento o trabajo con el joven, o con su familia? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

A CONTINUACIÓN SE PRESENTAN VARIAS PREGUNTAS RELATIVAS A LAS FUNCIONES DE SU PUESTO, CONTESTE EN LOS ESPACIOS CORRESPONDIENTES SUS RESPUESTAS; RECUERDE QUE DE LA VERACIDAD DE LAS MISMAS, DEPENDERÁN LAS SUGERENCIAS PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA DEL CECADEE, QUE SE DEN CON BASE A ESTE ANÁLISIS.

- 18.- ¿ Cuáles son las funciones de su puesto que desempeña sin ninguna dificultad?

- 19.- ¿ Por qué?

- 20.- ¿ En qué funciones tiene dificultades porque le faltan conocimientos, habilidades y actitudes relacionados con el puesto?

- 21.- Indique para cada una de esas funciones los conocimientos y destrezas que considera le hace falta:

- 22.- ¿ En qué mejorará su desempeño al recibir la capacitación que le hace falta?

- 23.- ¿ Qué problemas tiene para realizar un trabajo satisfactorio?

24.- ¿ A qué cree que se deba cada uno de ellos?

25.- ¿ Qué sugiere para mejorar el desempeño general de su área y de la institución?

26.- Comentarios

LE DAMOS LAS GRACIAS POR LA ATENCION PRESTADA, ESPERANDO QUE ESTO CONTRIBUYA A PROPONER SUGERENCIAS PARA LA OPTIMIZACION DEL AREA.

ANEXO 4

INSTRUMENTO No. 2

FORMATO PARA DIRECTORA Y MAESTRA. ESPECIALISTA.

PUESTO: _____ FECHA DE APLICACIÓN _____
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO: _____ ANTIGÜEDAD EN EL CENTRO _____

INSTRUCCIONES.

A CONTINUACIÓN UD. ENCONTRARA UNA LISTA DE ACTIVIDADES QUE REALIZA EL AREA DE PSICOLOGÍA, DE LAS CUALES SE LE SOLICITA INDIQUE EL TIEMPO QUE EN PROMEDIO EL PSICOLOGO DE SU CENTRO DE TRABAJO LE DEDICA A CADA UNA DE ELLAS.

- 5.- SIEMPRE.
- 4.- FRECUENTEMENTE.
- 3.- EN ALGUNAS OCASIONES.
- 2.- CASI NUNCA.
- 1.- NUNCA.

DESPUÉS DE CADA PREGUNTA UD. ENCONTRARA UNOS PARÉNTESIS PARA QUE SELECCIONE LA RESPUESTA QUE EXPLIQUE EL PORQUE DE SU ELECCIÓN, MARCANDO CON UNA "X" LA OPCIÓN QUE UD. CONSIDERE QUE RESPONDE DE MANERA MAS ADECUADA A CADA PREGUNTA DE ACUERDO A LA ESCALA ESTABLECIDA.

ACTIVIDADES

- 1.- ¿ Revisa expedientes de alumnos de nuevo ingreso, para la ubicación de estos en los talleres? ()
Por qué?
 - Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

- 2.- ¿Retoma información del PAC del alumno de nuevo ingreso? ()
Por qué?
 - Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

3.- ¿ Realiza entrevista a los padres de familia de los alumnos de nuevo ingreso ? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

4.- ¿Realiza entrevista a los alumnos de nuevo ingreso? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

5.- ¿ Realiza hipótesis de la ubicación del alumno? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

6.- ¿ Aplica muestras de trabajo en coordinación con el instructor a los alumnos de nuevo ingreso, para determinar su ubicación inicial? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

7.- ¿ Sugiere porque talleres los alumnos de nuevo ingreso realicen el período de rotación de acuerdo a las aptitudes de ellos? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

- 8.- ¿ En el período de rotación aplica muestras de trabajo al alumno? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()
- 9.- ¿ Realiza observaciones en forma sistemática del alumno durante el período de rotación? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()
- 10.- ¿ Realiza observaciones sistemáticas durante el proceso de capacitación del alumno? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()
- 11.- ¿ Observa los cambios en los procesos cognitivos, emocionales y sociales del alumno durante todo, el proceso de capacitación? ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()
- 12.- ¿ Registra los cambios en los procesos cognitivos, emocionales y sociales del alumno durante todo el proceso de capacitación. ()
- Por qué?
- Porque el lineamiento lo indica ()
 - Por indicaciones del director ()
 - Por necesidades del servicio ()
 - Porque profesionalmente lo considero necesario ()
 - Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

- 13.- ¿Analiza, los procesos cognitivos, emocionales y sociales que presenta el alumno durante todo, el proceso educativo de capacitación? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

- 14.- ¿ Da sugerencias sobre las observaciones, registros y análisis que hace de los cambios observados en los aspectos cognitivos, emocionales y sociales durante todo el proceso educativo de capacitación? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

- 15.- ¿ Participa, en la decisión de la canalización del alumno a las prácticas laborales? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

- 16.- ¿ Sugiere el momento en qué el alumno esta capacitado para integrarse al área laboral? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

- 17.- ¿ Después del egreso del alumno hace algún seguimiento o trabajo con el joven, o con su familia? ()

Por qué?

- Porque el lineamiento lo indica ()
- Por indicaciones del director ()
- Por necesidades del servicio ()
- Porque profesionalmente lo considero necesario ()
- Porque profesionalmente lo considero irrelevante ()

A CONTINUACIÓN SE PRESENTAN VARIAS PREGUNTAS RELATIVAS A LAS FUNCIONES DE SU PUESTO, CONTESTE EN LOS ESPACIOS CORRESPONDIENTES SUS RESPUESTAS; RECUERDE QUE DE LA VERACIDAD DE LAS MISMAS, DEPENDERAN LAS SUGERENCIAS PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL ÁREA DE PSICOLOGÍA DEL CECADEE, QUE SE DEN CON BASE A ESTE ANÁLISIS.

18.- ¿Cuáles son las funciones de su puesto que desempeña sin ninguna dificultad?

19.- ¿ Por qué?

20.- ¿ En qué funciones tiene dificultades porque le faltan conocimientos, habilidades y actitudes relacionados con el puesto?

21.- Indique para cada una de esas funciones los conocimientos y destrezas que considera le hace falta:

22.- ¿ En qué mejorará su desempeño al recibir la capacitación que le hace falta?

23.- ¿ Qué problemas tiene para realizar un trabajo satisfactorio?

24.- ¿ A qué cree que se deba cada uno de ellos?

25.- ¿ Qué sugiere para mejorar el desempeño general de su área y de la institución?

26. - Comentarios

LE DAMOS LAS GRACIAS POR LA ATENCION PRESTADA, ESPERANDO QUE ESTO CONTRIBUYA A PROPONER SUGERENCIAS PARA LA APTIMIZACION DEL AREA.

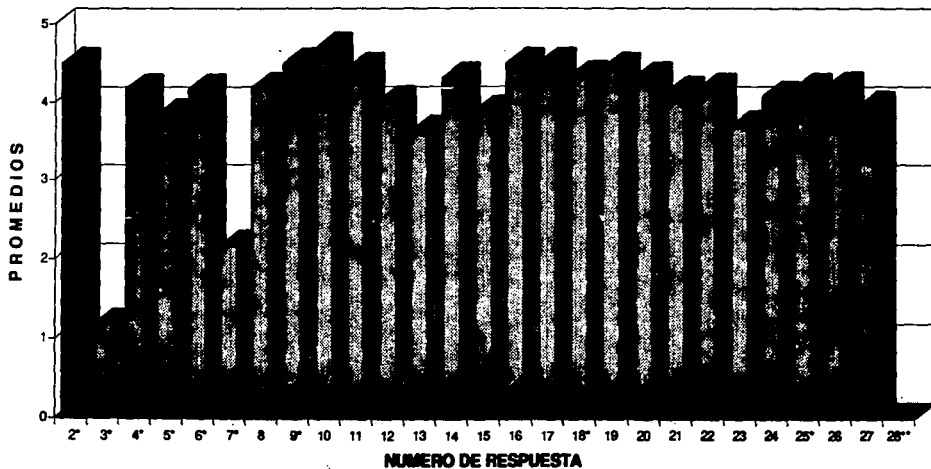
**ANEXO 5
GRAFICAS**

NOTAS ACLARATORIAS

DE LA GRAFICA No 1

Las respuestas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 18, y 25 se encuentran marcadas con un asterisco (*), porque, que la mayoría de los profesionales (Médico, Trab. Social, e Instructores) no contestaron, debido a que son reactivos referentes a aspectos administrativos y/o no conocen totalmente las funciones de los psicólogos.

**GRAFICA 1. CUESTIONARIO No. 1
TOTALES POR REPUESTA**

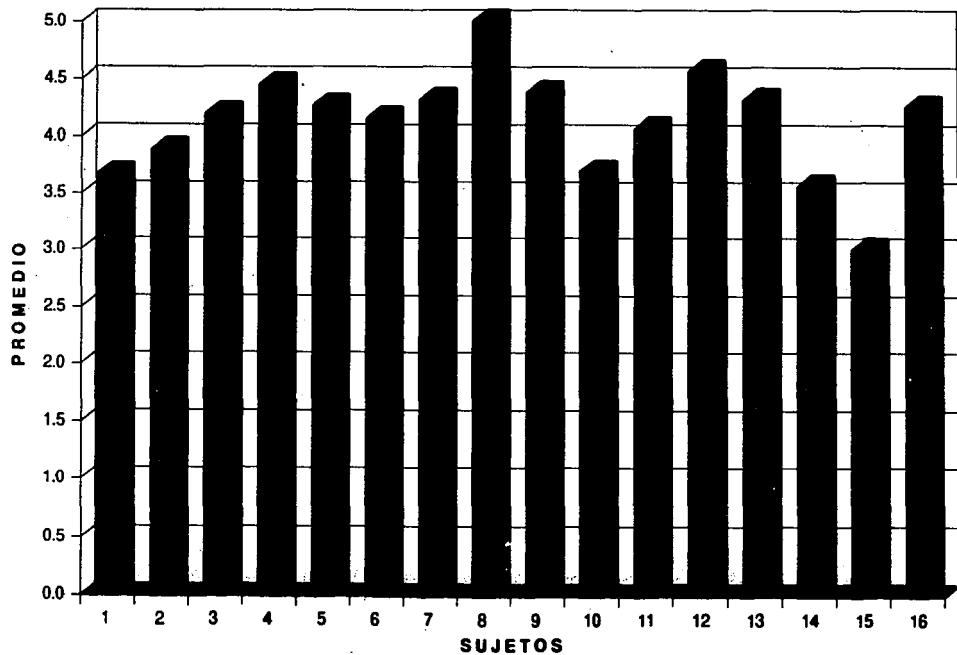


NOTAS ACLARATORIAS DE LA GRAFICA No. 2

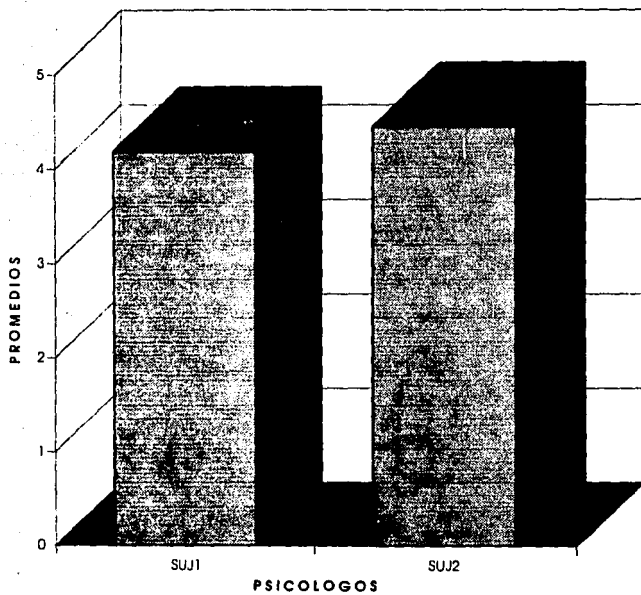
A continuación se detalla lo correspondiente al eje de los sujetos:

SUJETO	EVALUACION REALIZADA POR EL PROFESIONAL
1	Del Psicólogo 1
2	Del Psicólogo 2
3	Del Director al Psic. 1
4	Del Director al Psic. 2
5	Del Mtro. Especialista al Psic. 1
6	Del Mtro. Especialista al Psic. 2
7	Del Trab. Social a ambos psicólogos.
8	Del Médico a ambos psicólogos.
9	Del Instructor 1 a ambos psicólogos.
10	Del Instructor 2 a ambos psicólogos.
11	Del Instructor 3 a ambos psicólogos.
12	Del Instructor 4 a ambos psicólogos.
13	Del Instructor 5 a ambos psicólogos.
14	Del Instructor 6 a ambos psicólogos.
15	Del Instructor 7 a ambos psicólogos.
16	Del Instructor 8 a ambos psicólogos

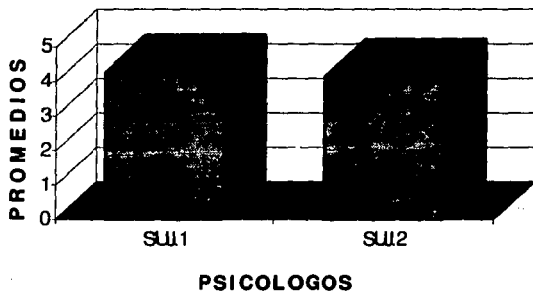
**GRAFICA 2. CUESTIONARIO No. 2
EVALUACION DE LA EFECTIVIDAD DE PSICOLOGIA**



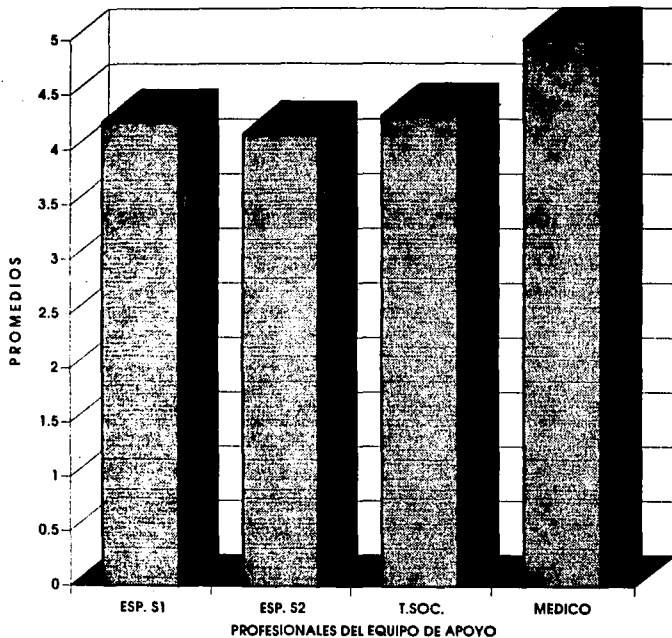
**GRAFICA 3. CUESTIONARIO No. 1
EVALUACION DEL DIRECTOR A PSICOLOGIA.**



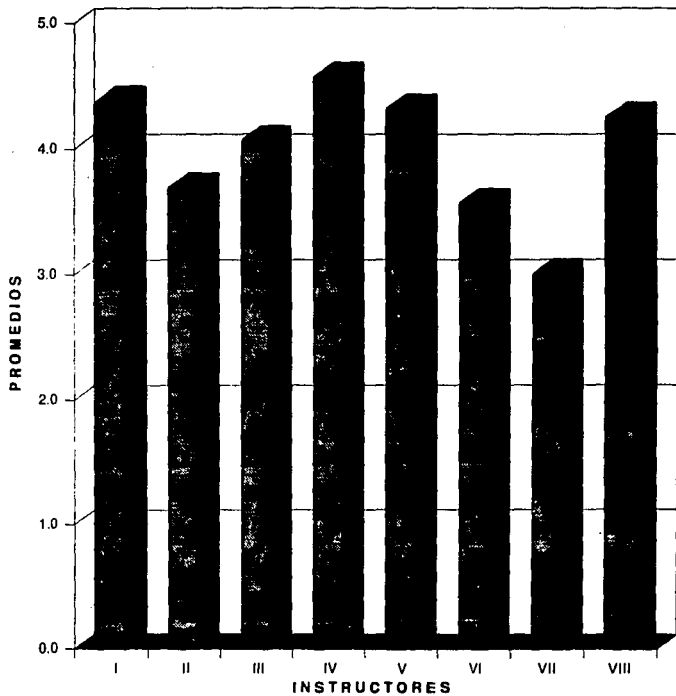
**GRAFICA 4. CUESTIONARIO N.º 1
EVALUACION DEL MIRO. ESPEC. A PSIC.**



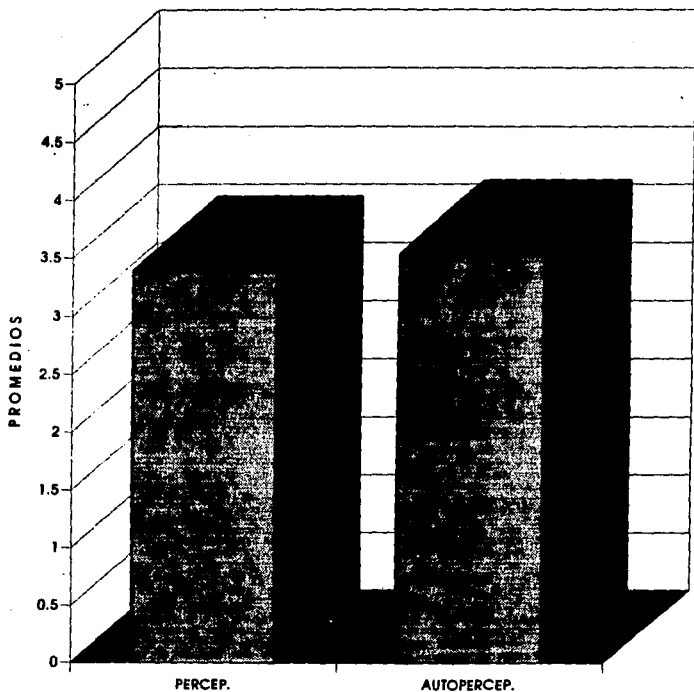
**GRAFICA 5. CUESTIONARIO No. 1
EVALUACION DEL EQUIPO DE APOYO A PSIC**



**GRAFICA 6. CUESTIONARIO No. 1
EVALUACION DE LOS INSTRUCTORES A PSIC**

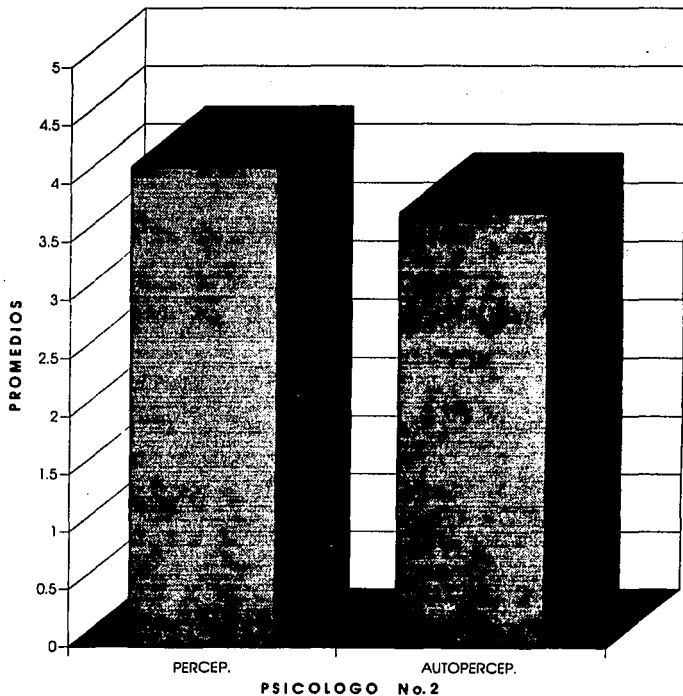


**GRAFICA No. 7. CUESTIONARIO No. 1
PERCEPCION-AUTOPERCEPCION DEL PSIC I**



PSICOLOGO No.1

**GRAFICA No. 8. CUESTIONARIO No. 1
PERCEPCION-AUTOPERCEPCION DEL PSIC 2**



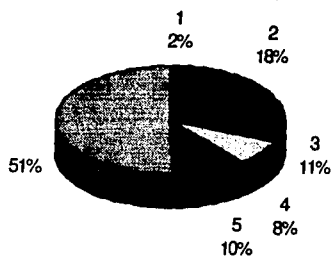
NOTAS ACLARATORIAS

DE LA GRAFICA No 9

Como se observa, en la gráfica No. 9 se presentan los criterios que utilizan los psicólogos para efectuar su función, estos corresponden como a continuación se indica:

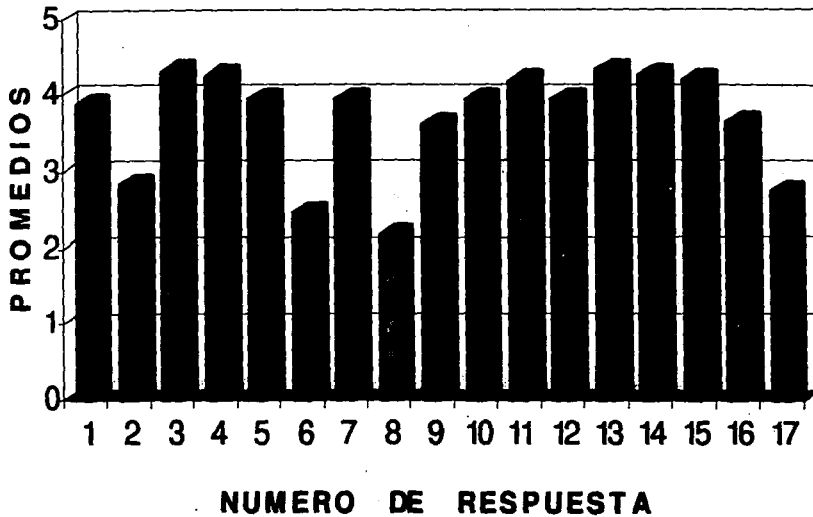
- 5 = Porque el lineamiento lo indica
- 4 = Por indicaciones del director
- 3 = Por necesidades del servicio.
- 2 = Porque el psicólogo lo considera necesario
- 1 = Porque lo considera irrelevante
- 0 = No lo sabe u otra razón

GRAFICA 9. CUESTIONARIO No. 1
CRITERIOS EN QUE BASA PSICOLOG. SUS ACT



5= Porque el li-
neamiento lo in-
dica.
4= Por indicacio-
nes del Director.
3= Por Necesida-
des del Serv.
2= Porque el Psic.
lo considera nec.
1= Porque lo con-
sidera irrelevante.
0= No lo sabe u
otra razón. Sin
Respuesta

**GRAFICA 10. CUESTIONARIO No. 2
TOTALES POR RESPUESTA**



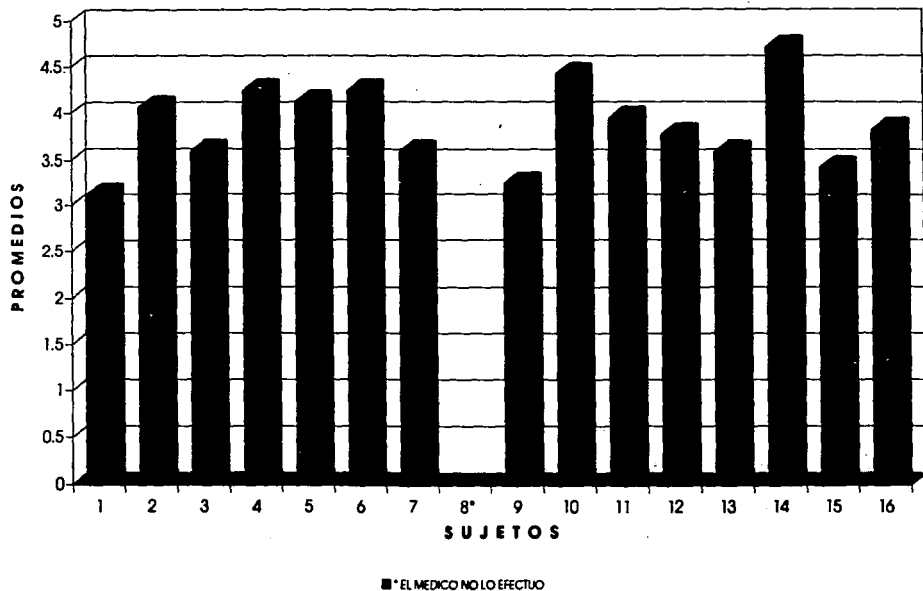
NOTAS ACLARATORIAS

DE LA GRAFICA No. 11

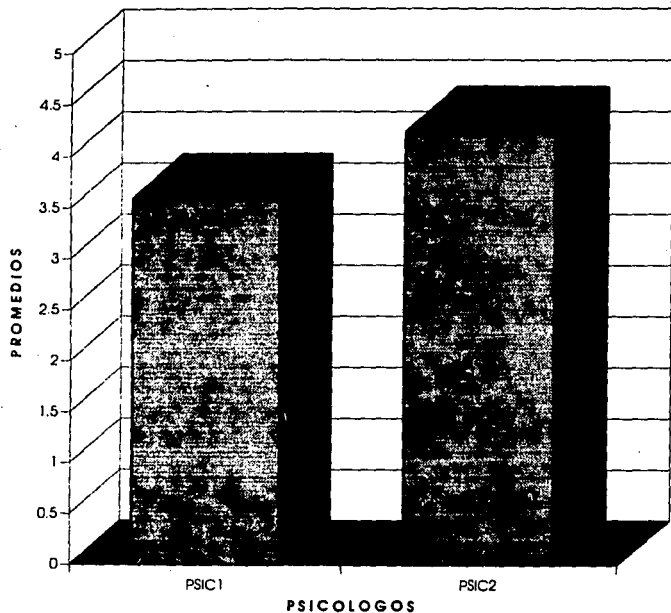
A continuación se detalla lo correspondiente al eje de los sujetos:

SUJETO	EVALUACION REALIZADA POR EL PROFESIONAL
1	Del Psicólogo 1
2	Del Psicólogo 2
3	Del Director al Psic. 1
4	Del Director al Psic. 2
5	Del Mtro. Especialista al Psic. 1
6	Del Mtro. Especialista al Psic. 2
7	Del Trab. Social a ambos psicólogos.
8	Del Médico a ambos psicólogos.
9	Del Instructor 1 a ambos psicólogos.
10	Del Instructor 2 a ambos psicólogos.
11	Del Instructor 3 a ambos psicólogos.
12	Del Instructor 4 a ambos psicólogos.
13	Del Instructor 5 a ambos psicólogos.
14	Del Instructor 6 a ambos psicólogos.
15	Del Instructor 7 a ambos psicólogos.
16	Del Instructor 8 a ambos psicólogos

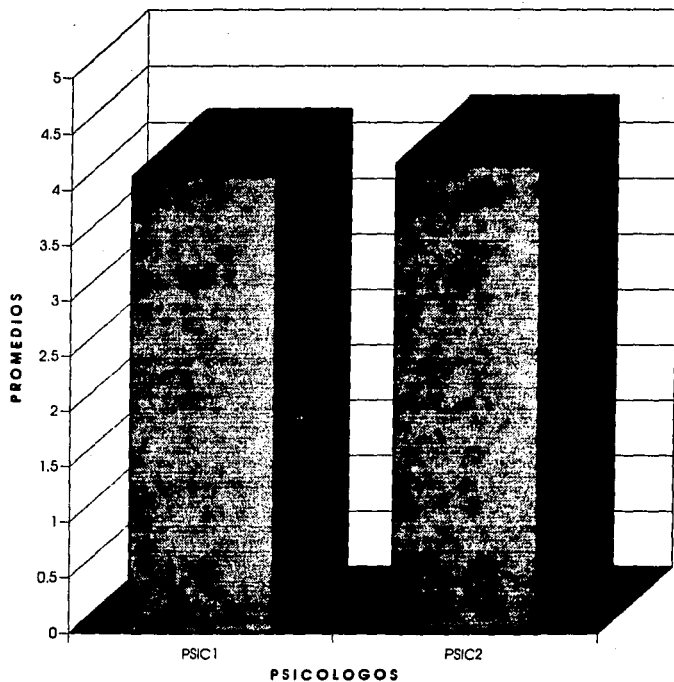
**GRAFICA 11. CUESTIONARIO No. 2
EVALUACION DE LA EFECTIVIDAD DE PSICOLG**



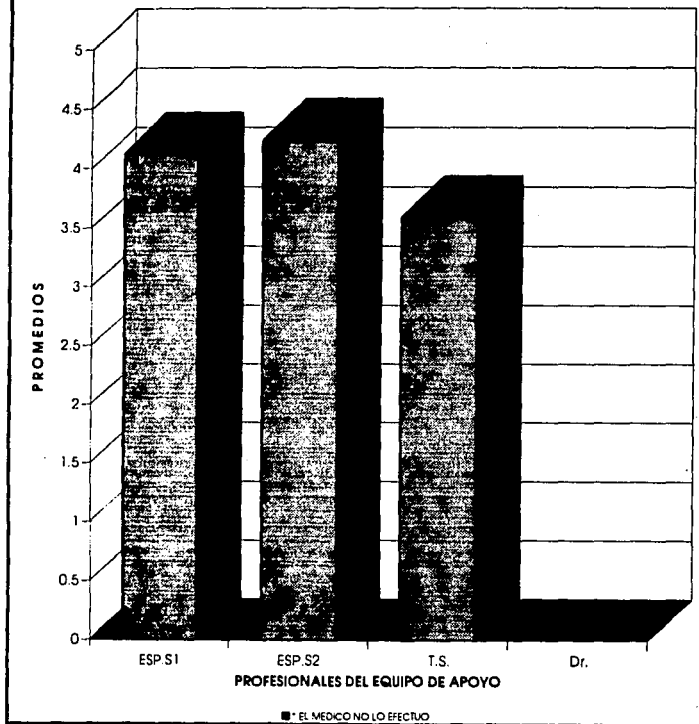
**GRAFICA 12. CUESTIONARIO No. 2
EVALUACION DEL DIRECTOR A PSICOLOGIA**



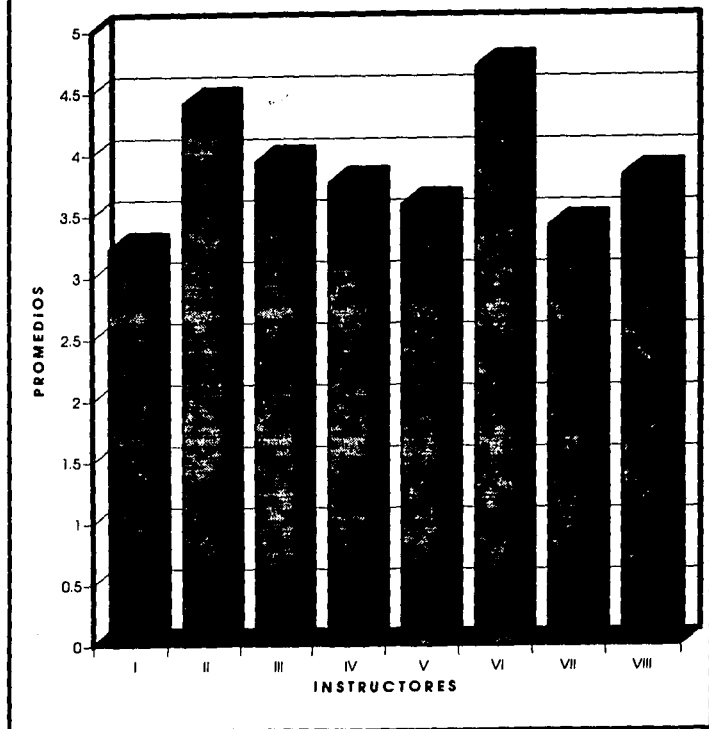
**GRAFICA 13. CUESTIONARIO No.2
EVALUACION DEL MTR. ESP. A PSICOLOGIA**



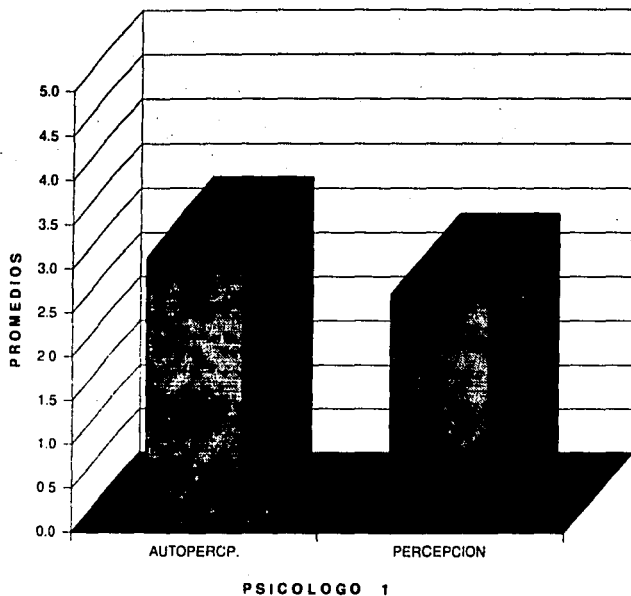
**GRAFICA 14. CUESTIONARIO No.2
EVALUACION DEL EQUIPO DE APOYO A PSIC.**



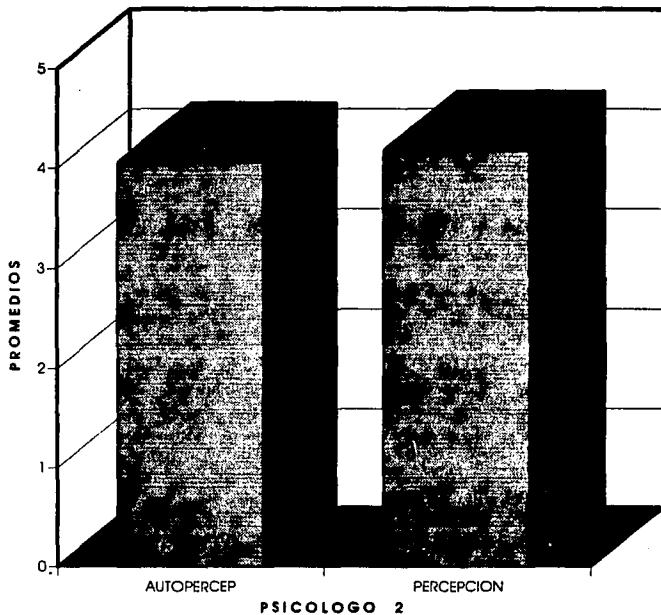
**GRAFICA 15. CUESTIONARIO No. 2
EVALUACION DE LOS ISTRUCTORES A PSIC.**



**GRAFICA 16. CUESTIONARIO No. 2
PERCEPCION Y AUTOPECEPCION PISC. 1**



**GRAFICA 17. CUESTIONARIO No. 2
PERCEPCION Y AUTOPECEPCION PISC. 2**



NOTAS ACLARATORIAS

DE LA GRÁFICA No. 18

Como se observa, en la gráfica No. 9 se presentan los criterios que utilizan los psicólogos para efectuar su función, estos corresponden como a continuación se indica:

- 5 = Porque el lineamiento lo indica
- 4 = Por indicaciones del director
- 3 = Por necesidades del servicio.
- 2 = Porque el psicólogo lo considera necesario
- 1 = Porque lo considera irrelevante
- 0 = No lo sabe u otra razón

**GRAFICA 18. CUESTIONARIO No. 2
CRITERIOS EN QUE BASAN LOS PSIC SUS ACT**

