

249
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**LA SELECCION DE ASPIRANTES A LA CAPACITACION
EN LA ESCUELA PARA ASISTENTES EDUCATIVOS**

REPORTE LABORAL

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

PRESENTA:

SALDAÑA MALDONADO MA. MAGDALENA

MEXICO, D. F.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Hubo una vez un hombre
llamado Agustín Saldaña
que no era el amor , pero
dio testimonio de el ,ese
amor se transformó y
nací yo

Gracias Padre.

A mi Madre,
por depositar en mi
las semillas de
la Honestidad, el
Trabajo y la
Perseverancia.

A mis hermanos, por su apoyo incondicional.

A mis hijos, José Pablo

Brenda Itzel

y Omar Gabriel

por ser los tres aciertos mas grandes

en mi vida.

**A mi compañero por compartir sus conocimientos
conmigo.**

**Al Sr. Enrique Delgadillo Goonzales
por su confianza y amistad.**

INDICE

	PAGINAS
JUSTIFICACION.....	1 - 3
I.- ANTECEDENTES	
1.1.- CUIDADO MATERNO.....	4 - 8
1.2.- IMPORTANCIA DEL VÍNCULO MATERNO	9 -10
1.3.- CARACTERÍSTICAS DEL VÍNCULO MATERNO.....	11-15
1.4.- CARACTERÍSTICAS DE UN SUSTITUTO.....	16-18
II.- INSTITUCIONES DE CUIDADO INFANTIL.....	19-20
2.1.- PROFESIONALIZACIÓN DE LOS CENDIS.....	21
2.2.- EPAE COMO INSTITUCIÓN.....	22-23
2.3.- LAS FUNCIONES DEL ASISTENTE EDUCATIVO.....	24
2.4.- EL PERFIL DEL ASISTENTE EDUCATIVO.....	25-28
2.5.- INGRESO A LA EPAE.....	29-31
III.- EL CONCEPTO DE SELECCIÓN.....	32-33
3.1.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA SELECCIÓN.....	34-35
3.2.- LA ESTRATEGIA DE SELECCIÓN EN LA EPAE.....	36-38
IV.- PROCEDIMIENTO	
4.1. OBJETIVO GENERAL DE LA SELECCIÓN.....	39-42
V.- EVALUACIÓN.....	43-49
5.1. CORRESPONDENCIA ENTRE LA SELECCIÓN Y EL DESEMPEÑO POSTERIOR EN LA CAPACITACIÓN DE LA EPAE.....	50-58
5.2. PROCEDIMIENTO ESTADISTICO.....	59-66
VI.- ANALISIS.....	67

6.1.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN.....	68-71
VII.- SUGERENCIAS Y MODIFICACIONES AL PROCESO DE SELECCIÓN ACTUAL.....	72-75
VIII.- CONCLUSIONES.....	76-77
BIBLIOGRAFÍA.....	78-80

JUSTIFICACION

En un país como el nuestro, con carencias, con diferencias sociales muy marcadas, en donde la mujer se incorpora cada vez más al aparato productivo, las que son madres, tienen la necesidad de seguir laborando y de confiar la atención de sus hijos a los Centros de Desarrollo Infantil.

Los CENDIS, son organismos que pretenden romper con la limitada concepción de "guardería", que implica guardar o cuidar. Hoy en día los CENDIS dan cuidado, asistencia y estimulación a los niños de madres trabajadoras de 45 días de nacidos a 6 años de edad. Aquí se cuenta con un equipo interdisciplinario encargado de planear una estimulación integral que favorece el desarrollo infantil, ya que el niño que recibe dicha estimulación entiende, asimila y transforma el mundo que le rodea.

Para que la ejecución de esta planeación sea posible, se requiere de un personal altamente capacitado, en particular las asistentes educativas, las cuales deberán contar con una instrucción y entrenamiento específico, ya que son en la práctica las que atienden, asisten y estimulan a los niños la mayor parte del tiempo.

Este personal dadas sus funciones, reviste especial importancia, ya que es también un modelo a seguir para el niño, por lo tanto deberá reunir atributos muy específicos, entre otros: Contar con buena salud, por el tipo de atención que el niño requiere, y por el contacto que establece con ellas, ya que los pequeños resultan vulnerables a enfermedades contagiosas; sin características físicas de anormalidad, esto con el fin de asegurar la salud física del niño; sin serios conflictos de personalidad, debido a que el niño es un sujeto en proceso de formación y tales conflictos, pudieran influir de una manera negativa en el proceso de desarrollo en el que se encuentra; también este personal debe poseer un coeficiente intelectual de término medio, de tal forma que sea capaz de resolver diversos problemas cotidianos; es deseable que este personal cuente con intereses vocacionales, literarios, musicales; con gran inclinación al servicio social, y fundamentalmente una fuerte motivación para el trabajo con los niños.

Así entonces la adecuada selección es un aspecto crucial el cual repercute en la capacitación y en el desempeño de su labor en los CENDIS.

En el año de 1961 se creó la Escuela Para Asistentes Educativos. (EPAE), a raíz de una iniciativa gubernamental y su propósito es proporcionar capacitación adecuada al personal que trabaja en las "Guarderías" actualmente llamados CENDIS.

La demanda de la EPAE se ha incrementado a través de los años, en el ciclo escolar 91-92 se registraron 600 aspirantes (Mecanograma EPAE), por lo tanto se requiere de un proceso de selección, que garantice una selección adecuada de las aspirantes a la capacitación de la Escuela Para Asistentes Educativos.

La tarea de selección fue asumida por el departamento de Psicología donde se diseñó un proceso que se caracteriza por una batería de pruebas que abarcó los siguientes aspectos a evaluar: Coeficiente de Inteligencia, Intereses Vocacionales y un Perfil de Personalidad, esto acorde con el perfil de ingreso propuesto por la Institución.

I.- ANTECEDENTES

I.1.- CUIDADO MATERNO

El hombre al nacer es un ser indefenso, cuando surge una necesidad, su único medio de reducir la tensión es una descarga motora casual. Incapaz de trasladarse, mantenerse abrigado, de alimentarse por sí mismo, de evitar el peligro, el lactante depende por entero de su madre o cualquier otra persona que ocupa su lugar.

El recién nacido es miembro de una familia o de una Institución que forma su Universo. El contacto del lactante con ese universo tiene lugar a través de quien satisface sus necesidades: Su madre o quien lo asiste.

La sensibilidad entre ambos, el tacto mutuo, las tensiones corporales y las expresiones verbales representan una fuente importante de comunicación entre ellos. (Watson, Lindgreen, 1991).

El pequeño está en un continuo contacto con su madre o con quien la sustituye, cuando esta mimándolo, es objeto de sus expresiones verbales, lo cambia y lo traslada. Dicho contacto es fuente constante de estimulación. El lactante es

alentado a través de éste, a balbucear, a formar palabras, moverse, sentarse, ponerse de pié y caminar.

En esta atmósfera madre-hijo el bebé aprende a relacionar, a expresar sus deseos y a convertirse en una criatura social.

Es evidente que lo que una madre hace al atender a su bebé es más que una simple realización de actos.

Bowlby (1975), concibe al niño como un participante activo en la relación con su mundo físico, por lo tanto es posible que los individuos al interactuar establezcan vínculos afectivos, en este sentido se puede hablar de "apego", entendiendo por éste una clase de relación interpersonal que sostiene el niño con las personas responsables de su cuidado, especialmente con la madre, o bien con la persona que lo asiste pudiendo establecer estos vínculos con la asistente educativa.

La naturaleza de estos vínculos así formados pueden transformarse conforme el niño se desarrolla, pero el apego mismo puede ser duradero. El apego acarreará aspectos básicos en el desarrollo posterior del niño: tales como

seguridad, un buen autoconcepto, capacidad para establecer interacciones gratas en el medio en el que se desenvuelve.

La conducta de apego en el niño tiene como resultado "predecible" el que obtenga la cercanía con la madre, ya sea a través de las señales que atraen a la madre hacia él, éstas pueden ser: llanto, balbuceo, sonrisa, estirar los brazos, etc.. O por medio de su propia actividad que puede ser mediante el gateo, marcha con apoyo o marcha independiente.

A pesar de que la conducta de apego es muy importante para el niño, así como para la madre, lo es proporcionarle cuidados maternos, esto no implica que el contacto físico sea el resultado inevitable de la interacción madre-hijo.

La conducta de apego en el niño tiene como meta establecida la proximidad, pero otras conductas como la exploración y el juego tienden a disminuir esta meta o bien pasarla a segundo término.

Como se mencionó anteriormente, el cuidado materno tiene como meta la proximidad, pero también tiene otras metas establecidas relacionadas con sus actividades en el hogar, con sus otros hijos, con su marido, así también sus

actividades externas como el trabajo, las cuales compiten con el cuidado materno.

Dentro de los límites que establece la proximidad de la madre, el niño puede sentirse atraído a facetas nuevas y complejas del medio en que se desenvuelve, ya sea con personas, cosas o lugares que lo atraen a explorar o jugar logrando con esto diversas oportunidades para desarrollar diferentes nexos en el medio en el que se desenvuelve pudiendo establecer otros vínculos con personas que se encuentren en él.

Cuando esta exploración lo aleja de los límites determinados por su meta establecida, él buscará restablecer la proximidad, o bien la conducta materna se verá activada. Cuando a causa de sus otras actividades la madre pone distancia entre ella y el niño, éste la seguirá o la llamará, aún cuando también la madre puede espontáneamente buscarlo y llevarlo con ella. Los dos tienen dispuestas una variedad de conductas con las cuales implementan metas establecidas recíprocamente.

Así también la ansiedad y el miedo, tanto como la enfermedad y la fatiga tienden a incrementar la conducta de apego, es probable que este vínculo se desarrolle con una

persona que sea capaz de proporcionarle seguridad en los momentos de angustia, cuando una persona está asociada con el alivio de la ansiedad, se fomenta el apego.

Una vez establecido, ya sea con la madre o con alguna otra persona el apego tiende a perdurar. El apego no es un término que pueda aplicarse a cualquier relación pasajera o a una situación de dependencia puramente transitoria. Las relaciones de dependencia varían de acuerdo a las exigencias de la situación. Los apegos salvan distancias en el espacio y en el tiempo. La conducta de apego puede ser intensificada y desalentada por factores situacionales, pero los apegos mismos son perdurables, aun bajo el impacto de condiciones adversas.

1.2.- IMPORTANCIA DEL VINCULO MATERNO.

Cuando hablamos del establecimiento del vinculo materno, es necesario considerar si estas características de interacción interpersonal pueden ser en términos de "calidez" y "hostilidad", se han encontrado estudios longitudinales y transversales en donde la calidad de la relación familiar está estrechamente relacionada con la naturaleza psicológica del niño (Craig, y Gliick, Cord, Mc Cord, 1959; citado por Ortiz).

Al faltar la calidez en la familia es probable que el pequeño desarrolle una conducta poco adecuada, por lo tanto existen elementos suficientes para considerar a la calidez como parte necesaria del cuidado materno.

Debe agregarse que tal evidencia nos hace pensar que esta calidez resulta igualmente importante en las relaciones padre-madre o padre-hijo con respecto a su influencia en el desarrollo del niño.

La calidad de los apegos, tanto iniciales como posteriores, influyen en los conceptos de si mismo al igual que las expectativas y actitudes hacia las relaciones sociales.

Los individuos cuyas relaciones de apego primarias fueron satisfechas con calidez y les permitieron además de una imagen de sí mismo como personas amadas, una seguridad emocional, podrán establecer relaciones positivas, así como relaciones interpersonales valiosas. Los individuos que cuando niños hayan experimentado rechazo u hostilidad, o hayan sido tratados con dureza se verán a sí mismos como poco dignos de ser amados esperarán posteriores rechazos y será probable que se comporten de tal forma que provoquen tales rechazos (Martinez, 1994).

Por lo tanto considerando que los niños pasan aproximadamente de siete a ocho horas durante el día en los Centros de Desarrollo Infantil (Mecanograma, Educación Inicial) resulta necesario hablar de calidez y hostilidad no solamente en el ámbito familiar, también en el extrafamiliar como pueden ser las relaciones que establece el niño con las asistentes educativas en los Centros de Desarrollo Infantil.

1.3.- CARACTERISTICAS DEL VINCULO MATERNO.

Erickson en 1963 (citado por Breadt, 1986), plantea que en la infancia la labor del desarrollo es la adquisición de orientación primaria del mundo o su gente, que él llama, confianza básica. Esta primera y mas perdurable perspectiva está engendrada por la calidad del cuidado que recibe el lactante.

La confianza básica sugiere Erickson, describe el sentido gradualmente creciente del bebé respecto al mundo como un lugar confiable. La capacidad de confiar parece servir de piedra angular para una personalidad saludable.

Cuando estas necesidades no son satisfechas o la aceptación de las mismas se concede sólo de una manera vacilante o regañadientes, el niño puede tener el sentimiento de que el mundo no es un lugar confiable, o de que incluso el lugar es peligroso. Su actitud característica es de recelo, esta reacción de recelo debilita los intentos futuros de establecer relaciones saludables con los demás (Breadt,1986). Por lo tanto es de vital importancia para la salud integral del niño establecer integraciones gratas con el medio que le rodea, sobre todo durante los primeros seis años de vida.

Existen diversas opiniones a este respecto, sin embargo algunas como la de Casler, (1961) y Gerwitz, (1968) (Citados por Rutter, 1972) parecen coincidir en seis puntos importantes en función a las características del cuidado materno que son:

- 1.- Una relación amorosa.
- 2.- Que conduzca a un apego.
- 3.- Que sea indestructible.
- 4.- Que proporcione estimulación adecuada.
- 5.- Que sea proporcionada por la misma persona.
- 6.- Que tenga lugar en el hogar del niño

1.- Una relación amorosa: Aunque el amor es difícil de definir se considera esencial para la salud mental del niño y se refiere a que este pequeño deberá experimentar una relación afectuosa íntima y continua con su madre (o un sustituto materno permanente, alguien que le dé cariño constante), en la que ambos encuentren satisfacción y gozo (Bowlby, op cit).

2.- Apego. Existe evidencia de que una gran parte de los niños desarrollan un fuerte apego hacia los padres (Aisworth, 1969; citado por Ortiz, 1994). Bowlby (op. cit.) menciona la

presencia universal de la conducta de apego y la acepta como una característica fundamental en la relación madre-hijo. Así mismo también es cierto que este apego no es exclusivo de la madre ya que existen diversos tipos de apego, puesto que en un momento dado el niño puede establecer nexos con la o las personas que puedan responder a los requerimientos específicos del niño, tomando en cuenta la individualidad del pequeño y aprendiendo a reconocer sus señales particulares. (Schaffer, 1971; citado por Ortiz).

3.- Una relación indestructible . Una razón fundamental para considerar a la continuidad como un requisito importante del cuidado materno en donde Bowlby argumenta que el niño preescolar es incapaz de mantener una relación con una persona en su ausencia y por esta razón, incluso la separaciones leves rompen la relación. Sin embargo esto no siempre sucede así, pudiéndose disminuir con circunstancias favorables, pero al parecer las condiciones ambientales así como la edad influyen en la capacidad del niño para mantener una relación duradera en ausencia de la persona con la que ha establecido interacciones afectivas.

4.- Una interacción estimulante. En muchos estudios en donde el punto de partida son las instituciones para retomar

una situación de pérdida de cuidado materno y a partir de diversas investigaciones se ha encontrado que una de las mayores diferencias entre el ambiente institucional y el familiar consiste en el grado de interacción niño-adulto, por lo tanto se incluye a la estimulación como un elemento necesario del cuidado materno con una repercusión directa tanto en el lenguaje como en la inteligencia (Haywood, 1967).

5.- Relación con una persona. Este aspecto resulta controversial entre los diversos teóricos, entre ellos Bowlby, quien manifiesta ciertas reservas respecto al cuidado materno proporcionado por los kibbutz. A diferencia de este Aisworth (1962), menciona que existen diversas condiciones que pueden incluirse en el cuidado materno entre ellas, puede existir una figura materna principal, que comparta el rol con una serie de madres sustitutas, lo que se ejemplifica con las madres que trabajan; al respecto existe evidencia de que el niño no sufre si las madres sustitutas le proporcionan buen cuidado y relaciones estables (Rutter, 1972).

Existe el caso en que la responsabilidad es compartida por varias, pero no demasiadas personas esto permite mantener una continuidad (Miller, 1969 op. cit.). Por último

puede concluirse que no necesariamente el cuidado materno puede ser proporcionado por una sola persona.

6.- Cuidados maternos en el hogar del niño. Bowlby en 1951 sostuvo que el niño se desarrolla mejor en malos hogares que en buenas instituciones, sin embargo esta aportación al paso del tiempo ha sufrido diversos cambios, puesto que existen familias en donde se maltrata a niños de diversas formas y esto no es saludable para el desarrollo del pequeño. Además de mencionar que en términos generales el ajuste de los niños kibbutz es bueno a pesar de estar instalados en una institución.

1.4.- CARACTERÍSTICAS DE UN SUSTITUTO.

Como se mencionó anteriormente existe una estrecha relación entre el niño y los nexos establecidos con el medio que le rodea, principalmente su madre.

¿ Pero qué sucede cuando por alguna razón la madre no puede atender al niño?, él es un ser indefenso, no podría sobrevivir, necesita el apoyo del medio que le rodea.

Así podemos observar que en algunas granjas colectivas de Israel o Kibbutz, desde las primeras etapas de la lactancia en adelante, los niños de kibbutz están ubicados en una guardería donde reciben atención de una madre sustituta llamada la metapelet. No obstante las madres de los lactantes los visitan con regularidad e incluso pueden amamentarlos (Miller 1969 op cit.).

El ambiente general de kibbutz es cálido y proporciona apoyo a pesar de que el lactante de kibbutz no convive tanto con su madre como los otros lactantes, pero la ve con frecuencia, no experimenta la privación materna que presentan los lactantes que viven en otras instituciones en donde tienen una proporción desfavorable del prodigador de cuidados lactantes.

Bowlby (1961) (Citado por Ortiz, 1996), plantea un modelo diferente al de los kibbutz; considera que es esencial para la salud mental del niño que éste experimente una relación sólida, íntima y continua con su madre y señala que esta no podría ser proporcionada por una institución deshumanizada.

Sin embargo este mismo autor admite que... "Es una excelente idea acostumbrar a los bebés y a los niños pequeños a ser cuidados por otras personas", ya que sólo así las madres tendrían la oportunidad de salir tranquilamente; enfatiza que es necesario asegurarse de que los arreglos alternativos o sustitutos para el cuidado materno tengan regularidad y continuidad si la madre sale a trabajar, en esta última aseveración coincide con el planteamiento de las aldeas de los kibbutz .

Por lo tanto, es importante que las personas que atienden al niño, de alguna manera sean capaces de sustituir a la figura materna que es tan importante para el pequeño.

Como sustituta debe reunir características muy específicas, ya que el trabajar con los niños supone un contagio emocional, estar afectado y compenetrado con ellos, pero al mismo tiempo tener cierta distancia y evitar la

infantilización del adulto. Esto permite satisfacer sus necesidades con afecto y por ende permite el encuentro con un modo particular y personal de recibir los cuidados maternos. Sabemos que esta experiencia de gratificación se inscribe en el inconsciente como una huella mnémica, es decir; como una recarga alucinatoria de la experiencia de satisfacción, esta representación de afecto actúa como testimonio de los contactos y separaciones. Es a través de la empatía que se posibilita aliviar el sufrimiento que produce la carencia. El sujeto que es criado con afecto, puede ubicarse con facilidad en el lugar de otro, porque también sabe registrar sus carencias y los modos para sentirse ligado y satisfecho.

II.- INSTITUCIONES DE CUIDADO INFANTIL.

La función social de las Instituciones de crianza, se remiten a concepciones que se desprenden de las características de los intereses sociales a las que estas Instituciones sirven y al momento histórico particular desde donde han surgido (Jaiting, 1987).

Existen diferentes Instituciones que se dedican al cuidado infantil, entre ellas: las Casas Cuna, los Orferinatos, los Internados, las Casas de Cuidado Diario, los CENDIS, etc., en este reporte laboral se aborda únicamente a los Centros de Desarrollo Infantil.

En México se hizo el primer intento de atención a los niños menores de 6 años en 1837, en un lugar del Mercado el Volador, donde se cuidaban a los niños mientras sus madres trabajaban.

En 1865, se crea la Casa del Asilo de la Infancia, en 1867 se funda la Casa Amiga de la Obrera, esta dependencia pasa a formar parte de la Beneficencia Pública, la que crea la Casa Amiga de la Obrera No. 2.

Años después en 1929 se organizó a la Asociación de Protección a la Infancia, la cual construyó y sostuvo diez

Hogares Infantiles que en 1937 cambian su nombre por el de Guarderías Infantiles. Por su parte, la Secretaría de Salubridad y Asistencia fundó en esa misma época otras guarderías y supervisó las instalaciones sanitarias de todas las existentes.

Sin embargo en muchos de los casos su organización y funcionamiento se limitaba a las actividades de tipo asistencial, cuidados físicos, higiénicos y de alimentación, y en el mejor de los casos de entretenimiento a los niños.

Pero estos esfuerzos no eran suficientes, poco a poco las autoridades responsables de las Instituciones de cuidado infantil se dieron a la tarea de buscar y mejorar la calidad de los servicios que en ella se prestaban, apoyándose en un grupo multidisciplinario de profesionistas.

En el momento en que la guardería se ocupa de la formación integral del desarrollo del niño, aunado a los servicios asistenciales, médicos, sociales, pedagógicos y psicológicos, así como programas asistenciales preventivos. Es entonces cuando estas guarderías se convierten en Centros de Desarrollo Infantil (CENDI, 1980).

2.1.- PROFESIONALIZACIÓN DE LOS CENDIS.

El interés de las autoridades, profesionales y personal de apoyo de los CENDIS se incrementó, tal inquietud permitió tomar medidas pertinentes para mejorar la calidad de los servicios y el funcionamiento de estas Instituciones, especialmente en lo que respecta a la capacitación de las asistentes educativas.

En general todo CENDI tiene como finalidad principal darle al niño la oportunidad de tener un desarrollo integral, es decir, favorecer sus capacidades físicas, cognoscitivas y afectivo-sociales en un ambiente de interacción con los demás que le permita desarrollar su autonomía y confianza para integrarse a la sociedad.

Para comprender cabalmente la finalidad de los CENDIS es prioritario resaltar que los primeros seis años de vida del sujeto son formativos, porque es cuando el niño tienen que alcanzar su desarrollo en las metas que diversos teóricos como Gessell, Piaget, Wallon y Freud, entre otros plantearon.

2.2.- ESCUELA PARA ASISTENTES EDUCATIVOS (EPAE).

A través del tiempo la demanda de las guarderías ha aumentado y como consecuencia también la del personal, sobre todo las entonces llamadas “nanas” o “niñeras”, teniendo en cuenta que las personas que asistían a los niños eran contratadas sin ningún prerrequisito, que muchas de ellas no tenían ni idea de lo que era el trabajo con los niños pues lo consideraban “fácil”, ya que la influencia de este personal recaía en los niños. Las autoridades pertinentes, específicamente el entonces Presidente de la República, Lic. Adolfo López Matéos, formuló el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 1 de Agosto de 1962. Que al calce dice: “ Se requiere de los servicios con la necesaria capacidad técnica y profesional, para atender las guarderías que los patrones están obligados a proporcionar a los hijos de las trabajadoras que emplean en sus centros de trabajo y teniendo en cuenta que, en la actualidad no funciona ninguna escuela especial que imparta los conocimientos indispensables a las niñeras y a los trabajadores auxiliares de guarderías, por tanto resulta conveniente la creación de la Escuela para Auxiliares de Guarderías Infantiles”.

A partir de entonces la ahora Escuela para Asistentes Educativos es el único organismo gubernamental encargado de capacitar a las trabajadoras y a las aspirantes egresadas de secundarias que pretenden laborar dentro de los CENDIS.

Actualmente la EPAE está adscrita a la Subsecretaría de Educación Inicial (SEP). Cuenta con un cupo para 210 alumnas, se rige con el calendario escolar de la SEP, esta capacitación tiene una duración de 1170 horas y es de carácter terminal.

Esta investigación se sustenta con el plan de estudios vigente en la generación 1991-1992, propuesto en 1984-1985.

El plan de estudios vigente establece lo siguiente:

- A) Las funciones.
- B) El perfil del Asistente Educativo.

2.3.- FUNCIONES DEL ASISTENTE EDUCATIVO.

- Apoyar el desarrollo de Educación Inicial.
- Auxiliar en la atención pedagógica y cuidado de los niños en las Instituciones de 45 días a 6 años de edad.
- Mantener en óptimas condiciones de aseo a los niños a su cargo.
- Aplicar actividades pedagógicas de acuerdo al desarrollo del niño.
- Atender con sentido humanitario a los niños, estableciendo relaciones afectivas con ellos.
- Administrar alimentos a los niños en el lugar y horario estipulado.
- Atender las indicaciones de los especialistas en relación al cuidado y actividades a realizar con los niños.
- Mantener el equipo, mobiliario y material en perfecto estado de aseo y conservación.

2.4.- PERFIL DEL ASISTENTE EDUCATIVO

Debe contar con los siguientes conocimientos, habilidades y actitudes.

Entre los conocimientos se señala :

- Conocer el desarrollo del niño desde el nacimiento hasta los seis años de edad.
- Reconocer la importancia de la Educación Inicial.
- Conocer los documentos técnicos que apoyan la actividad pedagógica del Asistente Educativo.
- Conocer y saber elaborar el material didáctico que se requiere para la estimulación de los niños.
- Conocer los recursos de estimulación para los niños lactantes, maternos y preescolares.

En cuanto a las habilidades:

- Propiciar habilidades con los niños encaminadas a estimular y favorecer su desarrollo.
- Detectar oportunamente los problemas de desarrollo y canalizarlos a los especialistas adecuados.

- Manejar los documentos normativos de Educación Inicial y desarrollar las diversas actividades sugeridas.
- Desarrollar su actividad dentro de Instituciones en comunidades Indígenas, Rurales, o Urbano Marginales.
- Respeto a las actitudes:
 - De aceptación a los niños, con sus características, sus diferencias y semejanzas individuales.
 - Adaptabilidad.
 - Gusto por la interacción humana.
 - Responsabilidad.
 - Respeto.
 - Participación.
 - Interés en los problemas que afectan a la educación.
 - La adquisición de estas funciones y el perfil, se plantea como el producto de los siguientes contenidos:

MODULO I.- Está integrado por: Las materias de Desarrollo Humano y Organización de un CENDI.

OBJETIVO: Que el alumno incremente sus relaciones con los demás e interactúe en un marco de aceptación y armonía, tanto en las actividades realizadas dentro de la escuela, en el trabajo con el niño y el trabajo con el adulto.

MODULO II.- Está integrado por : La materia de Desarrollo del Niño.

OBJETIVO.- Proporcionar los conocimientos necesarios para que el alumno identifique las características que presenta el desarrollo del niño desde su gestación hasta los seis años.

MODULO III.- Está integrado por: La materia de Análisis de Programas.

OBJETIVO.- Proporcionar el conocimiento de los diferentes programas de Educación Inicial; Pedagógicos, Nutrición, Salud, Estimulación.

MODULO IV.- Está integrado por: Las materias de Actividades de Estimulación, Actividades Musicales, Literatura Infantil, Material Didáctico y Teatro Infantil.

OBJETIVO.- Proporcionar los recursos de estimulación que el niño requiere para su desarrollo integral y armónico.

MODULO V.- Está integrado por: Las materias de Higiene y Primeros Auxilios.

OBJETIVO.- Establecer los cuidados necesarios para preservar la buena salud del niño.

Finalmente el *MODULO VI.-* Está integrado por: La materia de Prácticas.

OBJETIVO.- El buen desempeño del alumnado dentro de los CENDIS, en las áreas de Lactantes, Maternales, y Preescolares.

2.5.- INGRESO A LA EPAE.

Para poder presentar el examen de admisión los requisitos son los siguientes:

-Personal Activo en CENDI.

- Acudir en la fecha señalada en la Convocatoria.

■ Entregar Constancia de trabajo anotando la labor que desempeña y su área de trabajo.

■ Presentar el sello correspondiente de asistencia a la plática propedéutica.

■ Presentar documentos personales, como Constancia de Estudios.

Aspirantes Ajenas a los CENDIS.

■ Escolaridad Mínima de Secundaria.

■ Acudir en la fecha señalada en la Convocatoria.

■ Certificado de Secundaria (Constancia o copia fotostática de la boleta de tercer año).

■ Presentar sello correspondiente de asistencia a la plática propedéutica.

- Presentar documentos personales.

Una vez aceptadas deberán contar con:

- Certificado de salud (ISSSTE, IMSS, SSA).
- Sin características físicas de anormalidad.
- Certificado de no gravidez (ISSSTE, IMSS, SSA).
- Placa de Campos Pulmonares (ISSSTE, IMSS, SSA).

Los requisitos planteados por la Institución para el ingreso fueron los siguientes:

Que las aspirantes contaran con un Coeficiente de Inteligencia de 85-110 en el caso de las trabajadoras, de 90-110 en egresadas de secundaria.

Como un mínimo de tres Intereses Vocacionales encaminados a Servicio Social, Artísticas, Literarias, Musicales y Actividades fuera de la Ciudad.

Sin serios conflictos de personalidad con los siguientes rasgos: Tolerancia a la frustración, identificación psicosexual definida, manejo adecuado de la agresión física y verbal, percepción adecuada del esquema corporal, ubicación en la

realidad, capacidad de establecer relaciones interpersonales adecuadas, sin problemas con la autoridad.

III.- EL CONCEPTO DE SELECCIÓN.

La selección de personal como su nombre lo indica denota escoger a un subconjunto de personas, de un conjunto total, a las más adecuadas para un puesto.

Por consiguiente la selección eficiente no es un proceso aleatorio, puesto que el aspirante se escoge bajo la suposición de que tienen las mejores posibilidades de ser mejores prospectos que los rechazados en cuanto a la labor que van a desempeñar.

La tarea del Psicólogo radica en asegurarse de que esta suposición sea realmente válida, como resultado del empleo de instrumentos y procedimientos objetivos (Blum y Naylor, 1977).

La finalidad del proceso de selección es aprovechar plenamente las diferencias individuales, para elegir en primer término a las personas que poseen la mayor cantidad de atributos necesarios para desarrollar una actividad con eficiencia y eficacia.

Implica por lo tanto, la predicción de la conducta de una persona en cierta situación con base en el conocimiento del

mayor número de características y patrones conductuales del candidato, conocimiento amplio del puesto.

En este caso, fue indispensable instrumentar un sistema de evaluación adecuado a las aspirantes a la capacitación de la Escuela Para Asistentes Educativos, para garantizar que las personas que ingresan cumplieran con los requisitos necesarios e indispensables en quienes desarrollarán las funciones de madres sustitutas.

3.1.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA SELECCIÓN.-

Cuando se habla de los instrumentos de medición en Psicología, es para referirse a todos aquellos procedimientos u operaciones que permitan llegar a obtener objetivamente y con la mayor certeza posible, información acerca de la expresión de los fenómenos que suceden en esa unidad biológica, social y psicológica, que es la conducta humana (Morales,1975). Dichos instrumentos se conocen como pruebas psicológicas.

Es importante hacer una distinción de los términos que se emplean en el lenguaje común, así cuando se habla de instrumentos psicológicos, es para referirse a todo tipo de implemento que dentro de las diferentes áreas y formas de investigación psicológicas se utilizan. Las cuales se rigen por los fundamentos metodológicos de la medición.

En este reporte laboral se abordarán las pruebas de ejecución máxima y las pruebas proyectivas.

Las pruebas de ejecución máxima exigen del examinado su máximo rendimiento en la tarea que se le pide que se

ejecute. Bajo este rubro se encuentran las pruebas de Inteligencia.

En las pruebas proyectivas se incluyen aquellas que se han elaborado para medir los tradicionalmente llamados rasgos de personalidad (Morales, 1975).

Las pruebas proyectivas se basan en el principio de que cuando queda abierta a diferentes interpretaciones, éstas llegan a diferir según las características de personalidad de los sujetos a los que se les aplican (Nunally, 1991).

Por la forma y el tipo de respuesta que exigen, las pruebas se clasifican en: Pruebas Objetivas y Pruebas Subjetivas.

Por su forma de administración se clasifican en: Aplicación individual, colectiva y autoadministrada.

3.2.- LA ESTRATEGIA DE SELECCIÓN EN LA CAPACITACION DE LA EPAE

En este reporte laboral se dará cuenta de la estrategia elegida para la selección de aspirantes a la capacitación de la Escuela Para Asistentes Educativos, de acuerdo al objetivo de Educación Inicial.

Esta estrategia fue determinada por un cuerpo colegiado en donde la autora de este reporte intervino como psicóloga de la escuela. En la planeación de la evaluación se consideró:

- 1.- El número de aspirantes.
- 2.- Los objetivos terminales de la EPAE.
- 3.- El equipo de evaluación.
- 4.- La brevedad para la entrega de los resultados.
- 5.- El espacio y personal disponible.
- 6.- El costo del material.

El acuerdo al que se llegó fue la elección de una estrategia de evaluación que abordara todos los aspectos relevantes pero enmarcada en las condiciones existentes. Entre las pruebas de inteligencia se seleccionó la prueba de

Raven, por ser una prueba objetiva, por su confiabilidad y su validez, además porque se consideró la adecuada para el tipo de población (heterogénea en edad, conocimientos, grado escolar, etc.). Así como el tipo de aplicación que puede ser colectiva, esto no significa que pueden ser administradas a una multitud, también se tomó en cuenta su forma de calificación.

La prueba de Intereses Vocacionales de SEP, propuesta por las autoridades en turno, considerando su tipo de aplicación, su forma de calificación y su bajo costo.

Nuevamente considerando el tiempo de aplicación y calificación, la información deseada, así como por el bajo costo de sus materiales se eligieron las pruebas proyectivas de Machover, HTP, y Familia.

La estrategia a utilizar fue la siguiente:

- Prueba: Raven.- Proporciona un índice de Coeficiente Intelectual; de administración colectiva; la forma de instrucciones verbales; materiales accesibles, como cuadernillo, protocolo y lapiz.
- Prueba: Intereses Vocacionales SEP.- Es un prueba psicométrica, mide Intereses Vocacionales, su forma de

administración es colectiva, su forma de instrucción es verbal ejemplificada, materiales, cuadernillo, protocolo, lápiz.

- Pruebas: Machover, HTP y Familia. - Miden rasgos de Personalidad, su forma de administración es colectiva, su forma de instrucción es verbal y los materiales son lápiz y papel.

Se llevó a cabo además un contacto inicial, constituido por cinco preguntas, el objetivo de esto fue para detectar algún indicio de anormalidad sobre todo en el aspecto físico.

IV.- PROCEDIMIENTO

IV.1.- OBJETIVO GENERAL DE LA SELECCIÓN.

Instrumentar una estrategia de selección para las aspirantes a la selección de la EPAE. Dicha estrategia consta de tres fases:

FASE I.- PLANEACION.

Objetivo Especifico- Elección de las pruebas a aplicar para la selección de acuerdo al perfil que propone la Dirección General de Educación Inicial y la EPAE.

A través de dos sesiones con psicólogos de la Dirección de Educación Inicial se discutieron ventajas y desventajas de las diferentes pruebas, finalmente se llegó a un acuerdo, la batería elegida fue la siguiente: Raven, Intereses Vocacionales SEP, Machover, HTP, y Familia.

DESCRIPCION DE LA FASE I.

a).- Capacitación al personal docente para su intervención en la aplicación de las pruebas, así como la

calificación de aquellas que son cuantitativas (Raven e Intereses Vocacionales SEP).

Esta capacitación tuvo una duración de cuatro horas en donde se proporcionó información básica de cada una de las pruebas, poniendo énfasis en el aspecto de calificación y aplicación, dicha información también se les proporcionó por escrito, así como la organización de la tarea y los tiempos.

b).- Se organizó a las aspirantes de la siguiente manera:

Cinco grupos de treinta aspirantes cada uno, en donde a cada participante se le asignaría un lugar de acuerdo a su número de ficha, con un total de 150 sujetos por día, esto se realizó durante cuatro días consecutivos con un total de 600 aspirantes.

Se obtuvo una organización en la que se asignó a un responsable (psicólogo), y dos elementos de apoyo por grupo.

FASE 2.- EJECUCION.

Objetivo Especifico: Aplicar la batería de pruebas a las aspirantes a la capacitación de la EPAE.

DESCRIPCION DE LA FASE 2.

La aplicación se llevó a cabo en la Escuela Para Asistentes Educativos dando inicio a las 16 horas, y concluyendo a las 20 horas. Los tiempos se distribuyeron de la siguiente manera:

- Raven 35 minutos.
- Intereses Vocacionales SEP 30 minutos.
- Machover 30 minutos.
- HTP 30 minutos.
- Familia 30 minutos.
- Contacto Inicial 15 minutos.

Cabe mencionar que las primeras 120 fichas fueron entregadas a las trabajadoras.

Por lo tanto se obtuvo la información pretendida de las aspirantes.

FASE 3.- CALIFICACION.

Objetivo Especifico.- Obtener la calificación e integración de las baterías, así como el listado de aceptación.

DESCRIPCION DE LA CALIFICACION.

Se distribuyó el trabajo entre seis psicólogos y la autora del presente trabajo para calificar las pruebas bajo los criterios preestablecidos (ver pagina 30 y 31).

FASE 4 INTEGRACION.

Para la integración de las baterías fui asignada como responsable, es decir, yo decidía con base a la integración de las baterías la aceptación o rechazo de las aspirantes (ver pagina 30 y 31)

FASE 5 LA ELECCION DE LAS ASPIRANTES.

Considerando los criterios preestablecidos para la selección así como el cupo de la EPAE 210 alumnas fueron aceptadas (ver pagina 45).

V.- EVALUACION.

Para la presentación de este informe laboral se cuenta con los siguientes datos:

1.- Datos de la población de aspirantes.

Se recibieron un total de 600 solicitudes para el ingreso a la EPAE durante el ciclo escolar 1991-1992.

De este total de solicitudes el 19.99 %, (120) corresponde a solicitudes de personal activo en CENDIS. Mientras que un 80.01 % (480) fueron solicitudes de aspirantes por primera vez. (Ver Tabla 1).

En virtud de que son muestras que presentan características diferentes se analizarán por separado.

En cuanto a aspectos escolares se observó: que en las aspirantes de personal activo, el 58.33 % que equivale a 70 concluyeron Primaria, y 41.67 % que equivale a 50 presentaron Secundaria terminada. (Ver Tabla 2).

Las aspirantes de primera vez el 100 % presentó estudios de Secundaria concluida, este cien por ciento, esta distribuido de la siguiente forma: el 68.74 % de las aspirantes que equivalen a 330 presentaron únicamente secundaria

concluida, el 22.91 % de las aspirantes (110) presentaron bachillerato incompleto; y el 8.33% de las aspirantes que corresponde a 40 presentó bachillerato completo. (Ver Tabla 3)

En referencia a aspectos personales como la edad, en el personal activo en CENDIS este osciló de 15 a 48 años. En las aspirantes egresadas de Secundaria fue de 14 a 48 años de edad.

2.- Resultados de la Evaluación.

Después del proceso de selección 210 aspirantes cubrieron los criterios preestablecidos por la Institución.

De ellas 80 que corresponde al 38.9 % fueron personal activo en CENDIS, y 130 que corresponden a 61.90 % fueron aspirantes egresadas de Secundaria. (Ver Tabla 4).

Estos resultados de las evaluaciones de las baterías aplicadas a las aspirantes aceptadas a la capacitación de la EPAE en el Ciclo Escolar 1991-1992.

Considerando el proceso de selección antes descrito los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes: las 210

alumnas aceptadas e inscritas presentaron los siguientes atributos:

El personal activo en CENDIS (trabajadoras) obtuvieron un puntaje promedio de coeficiente de inteligencia (medido a través de la prueba de Raven) de entre 85 y 110.

Las egresadas de secundaria de entre 90 y 110. (Ver Tabla 5).

Estas calificaciones resultan necesarias por el tipo de materias teóricas impartidas en la capacitación, las actividades a desarrollar en la EPAE y en el medio laboral.

Los Intereses Vocacionales que presentaron fueron los encaminados al Servicio Social, Artísticos, Literarios, Musicales y Actividades fuera de la Ciudad. Por las materias prácticas impartidas en la EPAE, las actividades a desarrollar con los niños tales como: Ritmos Cantos y Juegos, Elaboración de Material Didáctico, Manejo de Titeres, etc..

En este aspecto no se encontraron en grandes diferencias entre las trabajadoras y las egresadas de secundaria.

En las pruebas de Machoover, HTP, y Familia, no presentaron conflictos serios de personalidad con los

siguientes rasgos: Tolerancia a la Frustración. Identificación Psicosexual definida, manejo adecuado de la Agresión tanto física como verbal, buen control de Impulsos. Percepción adecuada del Esquema Corporal. Ubicación en la Realidad. Capacidad de establecer Relaciones Adecuadas sin problemas con la Autoridad.

Esto resulta indispensable por el tipo de nexos que establece con sus compañeras en la EPAE, por las materias de Desarrollo Humano y Prácticas, posteriormente en el trabajo directo con los niños. No encontrando diferencias notorias en este aspecto entre las trabajadoras y las egresadas de secundaria.

3.- Calificaciones terminales de aprovechamiento. 180 alumnas que equivalen al 85 % concluyeron sus estudios satisfactoriamente mientras que 30 que equivale al 14.24 % desertaron.

Tabla 1.-Datos de la Población de Aspirantes.

No. de Aspirantes		Equivalencia
		en Porcentaje.
	600	100 %
P.A.	120	19.99 %
A.P.V.	480	80.01%

Código.- P.A.=Personal Activo: A.P.V.=Aspirantes por Primera Vez.

Tabla 2.- Escolaridad de la Población Activa en CENDIS.

Primaria Concluida		Secundaria Concluida	
No. Aspirantes	Porcentaje	No. de Aspirantes	Porcentaje
70	58.33 %	50	41.67 %

Tabla 3.- Escolaridad de Aspirantes por Primera Vez.

	Secundaria	Bachillerato Inc.	Bachillerato Con.
No. Sujetos	330	110	40
Porcentajes	68.74 %	22.91 %	8.33 %

Código.- Inc.= Incompleto; Con.= Concluido.

No Sujetos Aceptados Personal Activo. Aspirantes 1ª Vez.		
210	80	130
Porcentaje	38.9 %	61.9 %

Tabla 5.- Calificación Promedio de la Prueba de Raven.

	Personal Activo	Aspirantes 1ª Vez.
CI	85-110	90-110

5.1.- CORRESPONDENCIA ENTRE LA SELECCIÓN Y EL DESEMPEÑO POSTERIOR EN LA CAPACITACIÓN DE LA ESCUELA PARA ASISTENTES EDUCATIVOS.

La efectividad del procedimiento de selección, se puede expresar por la proporción de las aspirantes que tuvieron éxito en el desempeño del curso (Magnusson, 1975).

Siendo la Escuela Para Asistentes Educativos una capacitación de carácter terminal y de acuerdo al plan de estudios vigente en la generación 1991-92, existen materias teóricas y materias prácticas.

Las materias teóricas tales como: Desarrollo del Niño, Organización de un CENDI, Primeros Auxilios y Análisis de Programas, son evaluadas en términos de exámenes bimestrales escritos.

Las materias prácticas como: Actividades Musicales, Literatura Infantil, Material Didáctico, Teatro Infantil, Desarrollo Humano y Prácticas.

Su evaluación se establece en términos de : representaciones, elaboración de material didáctico, interpretación de canciones infantiles, participación en

dinámicas vivenciales, en la materia de prácticas la evaluación es directamente en función de la ejecución de la alumna en los Centros de Desarrollo Infantil, en las áreas de lactantes, maternas, y preescolares.

La evaluación final en términos de promedio fue el siguiente: (Ver Tabla 6).

El promedio general por grupo fue:

Grupo "A": 8.91

Grupo "B": 8.77

Grupo "C": 8.70

Grupo "D": 8.80

Grupo "E": 8.75

Grupo "F": 8.94

El promedio global de la generación 1991-1992 fue de 8.83. (Ver gráfica 1).

En la gráfica 2 se muestra el número de alumnas inscritas, así como el número de alumnas que causaron baja, y el número de alumnas egresadas en los grupos "A", "B", "C", "D" y "F" respectivamente.

En la gráfica 3 se muestra de manera global el número de alumnas inscritas, el número de alumnas que causaron baja y el número de alumnas egresadas en la generación 91-92.

En la gráfica 4 se muestran las puntuaciones obtenidas en la prueba de Intereses Vocacionales SEP de acuerdo a los prerrequisitos establecidos por la Institución.

En la gráfica No. 5 se muestran las puntuaciones obtenidas en las pruebas de intereses Vocacionales SEP en los Grupos "A", "B", "C", "D", "E" y "F" respectivamente.

Tabla 6.- Promedio General por Grupo y Promedio Global de la Generación 1991-1992.

Grupos						
"A"	"B"	"C"	"D"	"E"	"F"	Global
8.91	8.77	8.70	8.80	8.75	8.94	8.83

5.2.- Procedimiento Estadístico.

Para pronosticar el éxito de las aspirantes a la capacitación de la EPAE se administró la batería de pruebas antes mencionada (instrumento predictor), esta predicción se comprueba después de que las estudiantes han concluido su capacitación.

En este caso recurrimos a la validez predictiva, ya que se determina por el grado de correspondencia entre dos variables (Nunnalli, 1991).

En virtud de que los instrumentos utilizados en la batería empleada con las aspirantes a la EPAE en su mayoría proporeiona datos cualitativos, por tal motivo se retoman los puntajes obtenidos a través de la Prueba de Raven (CD), que son datos cuantitativos. Como un primer intento de validar el presente proceso de selección.

Para tales efectos se evaluó con la Correlación de Spearman. Tomando como variables las puntuaciones obtenidas en la prueba de Raven y los Promedios terminales en la Capacitación.

Este grado de relación que existe entre dos variables se muestra mediante un dispersigrama o gráfica de Correlación.

Este grado de relación que existe entre dos variables se muestra mediante un dispersograma o gráfica de Correlación, (ver gráfica 6), (Adkins, 1973), donde se puede observar una correlación positiva.

En esta prueba se expresa la cuantía de la relación en términos numéricos de +1 a -1 pasando por cero para hacer la evaluación se utilizó el paquete estadístico SYSTAT arrojando el resultado de + 0.656 media alta (Ver tabla 10)

Por lo tanto la relación existente entre las puntuaciones del Coeficiente de Inteligencia medidos a través de la prueba de Raven y el promedio terminal en la Capacitación resultó ser positivo (las condiciones de éxito por el CI) (Ver Tabla 6).

Es decir el instrumento en este caso específico la prueba de Raven fue la adecuada ya que se logró el propósito para la que fue utilizada como instrumento predictor, predecir el éxito de las aspirantes a la capacitación de la EPAE. (Ver Tabla 7).

Para complementar la información y a su vez consolidar el análisis estadístico se realizo el conteo del número de casos, donde se observa el porcentaje en las dos variables Raven y Promedio (Ver tabla 8)

En estas condiciones también se realizó el análisis estadístico de las dos variables para observar las medidas estandarizadas de la muestra al .05 de nivel alfa (Ver Tabla 9). Observándose una Mediana de 90 para el Raven, y una Mediana de 8.50 en el Promedio, con una Media de 91.48 para el Raven y una Media de 8.54 para el Promedio, con una Desviación Estandard de 7.59 para la Prueba de Raven y una Desviación Estandard de .62 para el Promedio, con Error Estandard de .566 para Raven y para el Promedio de .047, con Sesgo de 1.08 para Raven y 1.31 para el Promedio, y con Kurtosis .127 para Raven y -.568 para el Promedio.

Gráfico1

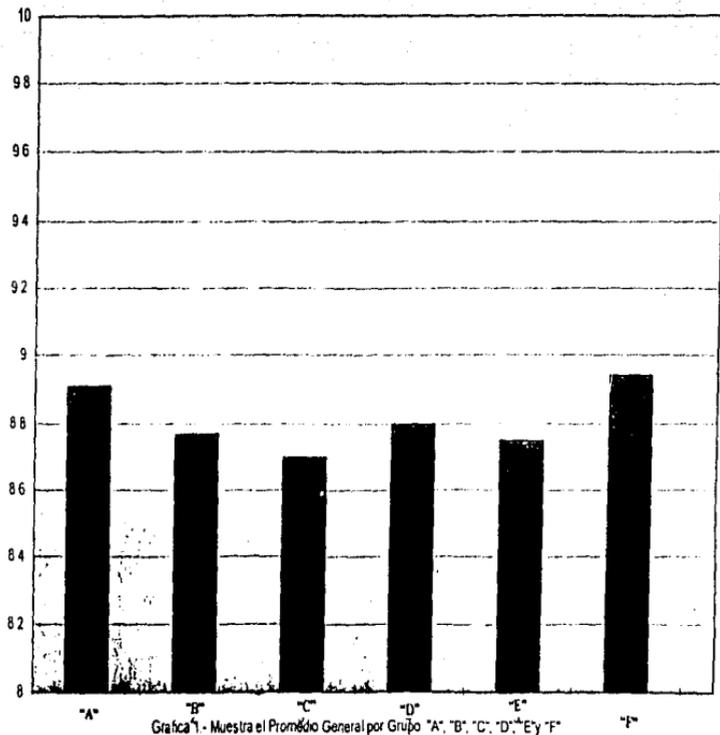
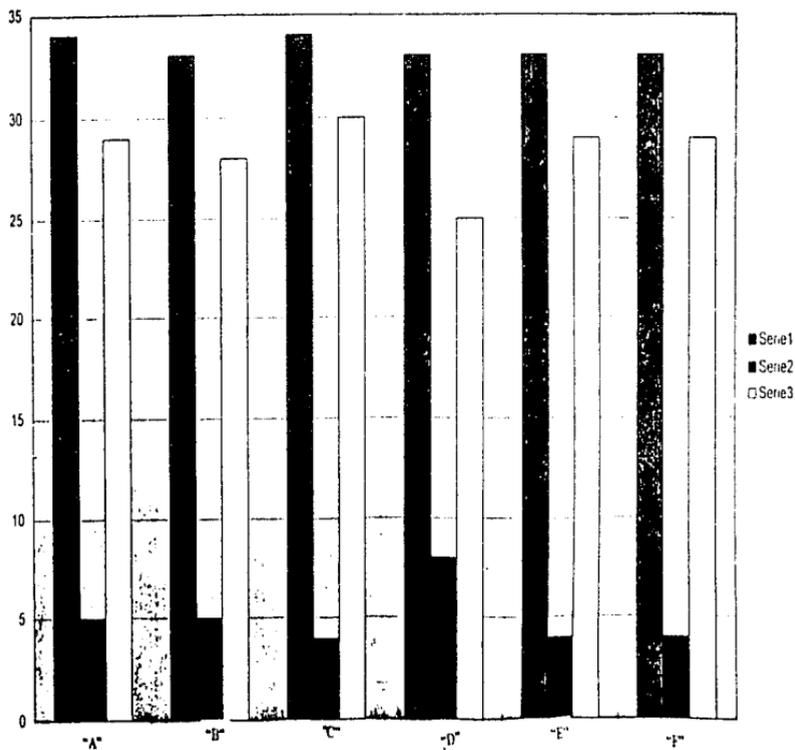
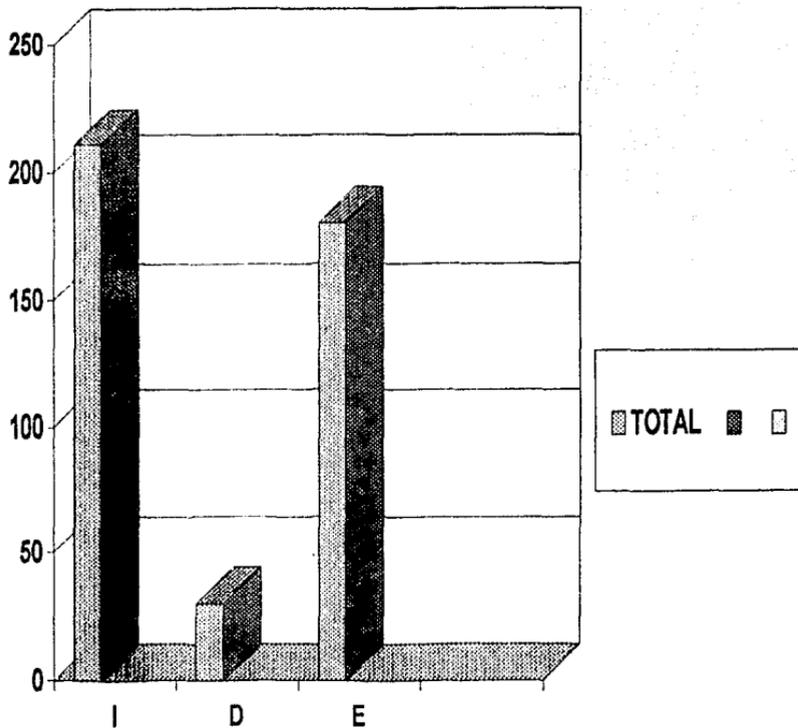


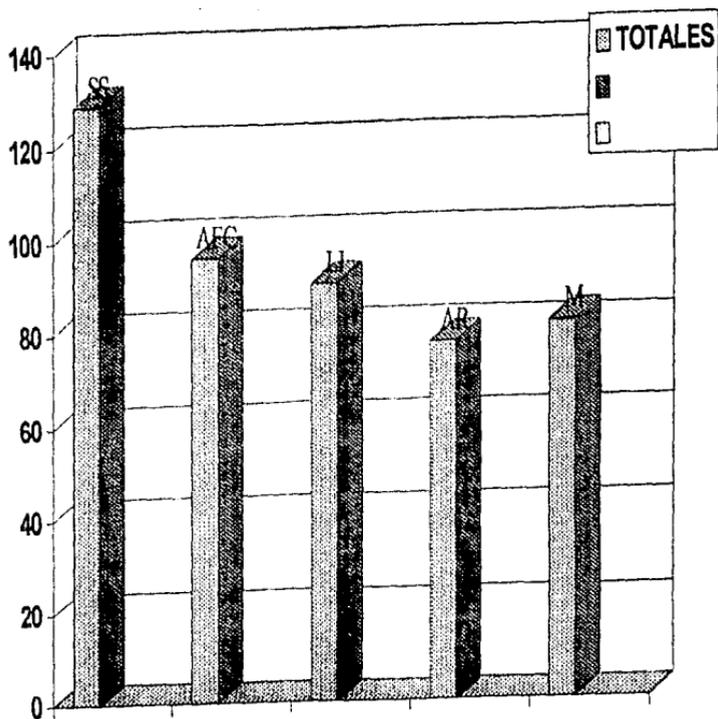
Gráfico 2



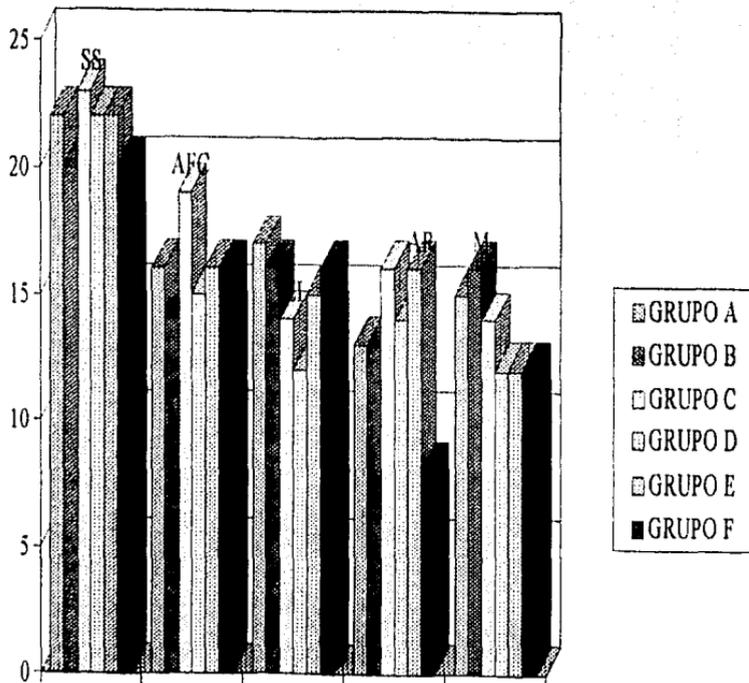
Gráfica 2 - Muestra por Grupo en la serie 1 indica, el número de alumnas inscritas, la serie 2 el número de alumnas que desistieron y la serie 3 el número de egresadas



Gráfica 3.- Muestra el total de alumnas I=Inscritas, total de D=Deserciones y de E=Egresadas.



Gráfica 4.- Muestra la puntuación total de la prueba de intereses vocacionales SEP y se observa Servicio Social, Actividades Fuera de la Ciudad, Literatura, Artísticas, y Musicales.



Gráfica 5.- Muestra la puntuación obtenida en las escalas de Intereses Vocacionales en cada grupo.

(ver gráfica 6), (Adkins, 1973), donde se puede observar una correlación positiva.

En esta prueba se expresa la cuantía de la relación en términos numéricos de +1 a -1 pasando por cero para hacer la evaluación se utilizó el paquete estadístico SYSTAT arrojando el resultado de + 0.656 media alta (Ver tabla 10).

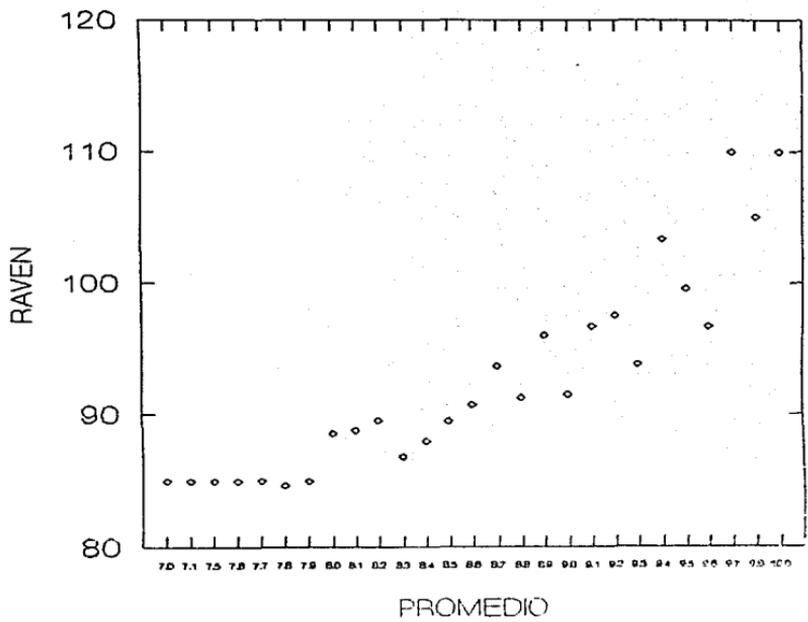
Por lo tanto la relación existente entre las puntuaciones del Coeficiente de Inteligencia medidos a través de la prueba de Raven y el promedio terminal en la Capacitación resultó ser positivo (las condiciones de éxito por el CI) (Ver Tabla 6).

Es decir el instrumento en este caso específico la prueba de Raven fue la adecuada ya que se logró el propósito para la que fue utilizada como instrumento predictor, predecir el éxito de las aspirantes a la capacitación de la EPAE. (Ver Tabla 7).

Para complementar la información y a su vez consolidar el análisis estadístico se realizó el conteo del número de casos, donde se observa el porcentaje en las dos variables Raven y Promedio (Ver tabla 8)

En estas condiciones también se realizó el análisis estadístico de las dos variables para observar las medidas

estandarizadas de la muestra al .05 de nivel alfa (Ver Tabla 9). Observandose una Mediana de 90 para el Raven, y una Mediana de 8.50 en el Promedio, con una Media de 91.48 para el Raven y una Media de 8.54 para el Promedio, con una Desviación Estandard de 7.59 para la Prueba de Raven y una Desviación Estandard de .62 para el Promedio, con Error Estandard de .566 para Raven y para el Promedio de .047, con Sesgo de 1.08 para Raven y 1.31 para el Promedio, y con Kurtosis .127 para Raven y -.568 para el Promedio.



Gráfica 6.- Dispersigrama muestra la correlación existente entre las puntuaciones obtenidas a través de la Prueba de Raven y el Promedio final en la Capacitación de la EPAE en el Ciclo Escolar 1992-1993.

COUNT	CUM COUNT	PCT	CUM PCT	" PROMEDIO "	" RAVEN "
1	1	.6	.6	7.800	83.000
1	4	1.7	2.2	7.000	85.000
3	5	.6	2.8	7.100	85.000
2	7	1.1	3.9	7.500	85.000
2	9	1.1	5.0	7.600	85.000
1	10	.6	5.6	7.700	85.000
7	16	3.3	8.9	7.800	85.000
2	23	3.9	12.8	7.900	85.000
12	35	6.7	19.4	8.000	85.000
10	45	5.6	25.0	8.100	85.000
5	50	2.8	27.8	8.200	85.000
7	57	3.9	31.7	8.300	85.000
2	59	1.1	32.8	8.400	85.000
5	64	2.8	35.6	8.500	85.000
1	65	.6	36.1	8.600	85.000
2	67	1.1	37.2	8.700	85.000
1	68	.6	37.8	8.800	85.000
3	71	1.7	39.4	9.000	85.000
1	72	.6	40.0	9.500	85.000
7	79	2.9	43.9	9.000	90.000
4	83	2.2	46.1	9.100	90.000
4	87	2.2	48.3	9.200	90.000
4	91	2.2	50.6	9.300	90.000
3	94	1.7	52.2	9.400	90.000
3	97	1.7	53.9	9.500	90.000
5	102	2.8	56.7	9.600	90.000
4	106	2.2	58.9	9.700	90.000
2	108	1.1	60.0	9.800	90.000
3	111	1.7	61.7	9.900	90.000
4	115	2.2	63.9	9.000	90.000
3	118	1.7	65.6	9.100	90.000
2	123	1.7	67.2	9.200	90.000
6	127	5.3	70.6	9.300	90.000
2	129	1.1	71.7	9.600	90.000
1	130	.6	72.2	9.800	90.000
1	131	.6	72.8	9.000	100.000
3	134	1.7	74.4	9.100	100.000
2	136	1.1	75.6	9.200	100.000
2	138	1.1	76.7	9.500	100.000
1	139	.6	77.2	9.600	100.000
5	144	2.8	80.0	9.700	100.000
1	145	.6	80.6	9.800	100.000
1	146	.6	81.1	9.900	100.000
3	149	1.7	82.8	9.000	100.000
2	151	1.1	83.9	9.100	100.000
4	155	2.2	86.1	9.200	100.000
1	156	.6	86.7	9.300	100.000
2	158	1.1	87.8	9.400	100.000
9	167	5.0	92.8	9.500	100.000
1	168	.6	93.3	9.600	110.000
1	169	.6	93.9	9.900	110.000
1	170	.6	94.4	9.100	110.000
1	171	.6	95.0	9.200	110.000
1	172	.6	95.6	9.300	110.000
1	173	.6	96.1	9.400	110.000
1	174	.6	96.7	9.500	110.000
1	175	.6	97.2	9.600	110.000
3	178	.6	97.8	9.700	110.000
1	179	1.7	99.4	9.800	110.000
1	180	.6	100.0	10.000	110.000

Tabla 7.- Muestra el número de casos, la frecuencia, el Porcentaje, el Porcentaje Acumulado así como los Puntajes obtenidos del Procedimiento final y la Prueba de Raven, de las alumnas en la EPAE durante el Ciclo Escolar 1991-1992.

TUE 11/01/94 9:18:18 PM

SYSTAT VERSION 5.0
 COPYRIGHT, 1990-1992
 SYSTAT, INC.

Welcome to SYSTAT!

WORKSPACE CLEAR FOR CREATING NEW DATASET
 SYSTAT FILE VARIABLES AVAILABLE TO YOU ARE:
 RAVEN PROMEDIO INTERESE VACACION

SEP

TUE 11/01/94 9:19:59 PM A:\MALES.SYS

	CUM		CUM	
COUNT	COUNT	PCT	PCT	"RAVEN"
1	1	.0	.0	83.000
71	72	39.4	40.0	85.000
58	130	32.2	72.2	90.000
27	167	20.8	92.8	100.000
13	180	7.2	100.0	110.000

	CUM		CUM	
COUNT	COUNT	PCT	PCT	"PROMEDIO"
3	3	1.7	1.7	7.000
1	4	.6	2.2	7.100
2	6	1.1	3.3	7.500
2	8	1.1	4.4	7.800
1	9	.6	5.0	7.700
7	16	3.9	8.9	7.800
7	23	3.9	12.6	7.900
21	44	11.7	24.4	8.000
17	61	9.4	33.9	8.100
11	72	6.1	40.0	8.200
11	83	6.1	46.1	8.300
5	88	2.8	48.9	8.400
10	98	5.6	54.4	8.500
7	105	3.9	58.3	8.600
11	116	6.1	64.4	8.700
4	120	2.2	66.7	8.800
5	125	2.8	69.4	8.900
10	135	5.6	75.0	9.000
6	141	3.3	78.3	9.100
8	149	4.4	82.8	9.200
8	157	4.4	87.2	9.300
3	160	1.7	89.4	9.400
11	171	6.1	95.0	9.500
3	174	1.7	96.7	9.600
1	175	.6	97.2	9.700
4	179	2.2	99.4	9.800
1	180	.6	100.0	10.000

Tabla B - Muestra en número de casos y su porcentaje, así como la frecuencia, tanto en la Prueba de Raven, como en el Promedio final obtenido

TOTAL OBSERVATIONS: 160

65

	PR0MEDIO	RAVEN
N OF CASES	180	180
MINIMUM	7.000	83.000
MAXIMUM	10.000	110.000
RANGE	3.000	27.000
MEAN	8.548	91.489
VARIANCE	0.396	57.681
STANDARD DEV	0.629	7.595
STD. ERROR	0.047	0.568
SKEWNESS (G1)	0.131	1.088
KURTOSIS (G2)	-0.568	6.127
SUM	1538.700	16468.000
C.V.	0.074	0.080
MEDIAN	8.500	90.000

Tabla 9.- Muestra el número de casos, el puntaje mínimo y máximo obtenido en la prueba de Raven así como la Media, Mediana, Varianza la Desviación Estándar respectivamente el Sesgo del Grupo 1, y la Curtosis del Grupo 2 y la Sumatoria total de ambas Variables.

	RAVEN	PROMEDIO
RAVEN	1.000	
PROMEDIO	0.656	1.000

NUMBER OF OBSERVATIONS: 180

Tabla 10.- Muestra la Correlación existente de los Puntajes obtenidos a través de la Prueba de Raven y el Promedio final de los alumnos en la EPAP en el Ciclo Escolar 1991-1992.

VI.- ANALISIS DE DATOS.

La selección de alumnas en la EPAE durante el ciclo escolar 91-92, se llevó a cabo utilizando la batería de pruebas antes mencionada, teniendo como base los intereses de las aspirantes para el ingreso a esta capacitación.

Tales intereses resultan necesarias para el ingreso, pero laborales sobre todo la posibilidad de adaptarse, tanto en la capacitación como a los diferentes ámbitos.

Resulta importante mencionar que en este proceso de selección se toma en cuenta el plan de estudios de esta Institución, pero sobre todo la repercusión de las egresadas en los Centros de Desarrollo Infantil, ya que las asistentes educativas son las que establecen interacciones muy cercanas con los niños, por ende tienen gran influencia en su proceso de desarrollo.

6.1.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

En el Proceso de selección establecido en la EPAE se obtuvieron las siguientes observaciones:

VENTAJAS

a).- Podemos iniciar considerando que el proceso descrito en el presente trabajo, es el primer intento de formalizar y profesionalizar la selección de las aspirantes al ingreso de la EPAE.

Anteriormente no se contaba con un proceso de selección establecido, puesto que éste lo asumían otras instancias tales como los mismos CENDIS, o el Departamento de Capacitación de la Dirección General de Educación Inicial. Estas instancias carecían de una visión profunda de las características requeridas para ser asistentes educativos, por lo que la selección resultaba poco exitosa. Las limitantes en la selección se evidenciaba desde la asistencia de sujetos con algún defecto físico, entre los más comunes astigmatismo, falta de algún miembro (dedos, mano), problemas motores, alteraciones en el lenguaje etc., que impedían

su ejecución como asistentes educativas. O bien alumnas que presentaban trastornos en la personalidad como son, sexualidad poco definida, personas altamente conflictivas con problemas para establecer relaciones interpersonales, poco control del impulso, etc., e incluso alumnas con problemas de aprendizaje.

Actualmente, con el proceso de selección bajo la responsabilidad del servicio de Psicología de la EPAL, dichos problemas disminuyeron considerablemente.

b).- El actual proceso de selección, corresponde a una evaluación, en lo posible, completa e integral, obteniendo la información indispensable para tener una visión global de cada aspirante, es por ello que se evalúan aspectos de Personalidad, Inteligencia y Preferencias Vocacionales.

c).- Considero que otra ventaja del actual proceso de selección, es que "éste es adecuado" para el tipo de población. Si se tiene en cuenta que la población de aspirantes es elevada (sólo una tercera parte de ellas será aceptada) y muy heterogénea en edad, escolaridad, experiencia laboral, actitudes, expectativas, etc., esto dificulta el uso de estrategias de selección más sofisticadas.

d).- Otra ventaja es la instrumentación, ya que el actual proceso de selección es acorde con el tiempo de aplicación, espacios disponibles, recursos humanos, costo de materiales, número de aspirantes y tiempo para la entrega del resultado. Tal estrategia se ajusta a los requerimientos propuestos por la Institución.

e).- Otra ventaja se refiere a que las pruebas psicológicas contenidas en la selección, proporcionan mayoritariamente un indicador numérico que permite un ordenamiento y discriminación objetiva de las aspirantes, lo que propicia una decisión fundamentada ya sea para aceptación o rechazo.

f).- Resulta importante mencionar que existen algunas escuelas particulares que pretenden impartir este tipo de capacitación, sin embargo, la EPAE es la única escuela donde se lleva a cabo un proceso de selección para el ingreso.

DESVENTAJAS.

Considero que, en virtud de ser el primer intento sistematizado de selección, presenta algunas desventajas entre ellas:

a).- Algunas de las pruebas utilizadas, las llamadas proyectivas, aun cuando se unificaron criterios para la calificación, se observó que hubo variantes en la aplicación de dichos criterios por las mismas características de las pruebas.

b).- Los varesos utilizados en la calificación de la prueba de Raven fueron los estandarizados en la República de Uruguay, ya que no se cuenta con varesos estandarizados en México.

c).- Igualmente la prueba de Intereses Vocacionales, no ha sido posible localizar información sobre su consistencia interna, es decir, sobre su confiabilidad y validez, lo que enturbia los resultados.

d).- El contacto inicial con cada aspirante fue muy breve aproximadamente (4 minutos), por lo que la información sobre "otros aspectos" psicológicos no pudo ser captada.

VII.- SUGERENCIAS Y MODIFICACIONES AL PROCESO DE SELECCIÓN.

A partir de lo anterior se pudo detectar que eran necesarias ciertas modificaciones en cuanto a:

a).- Se podría apoyar con una entrevista personal estructurada y completa llevada a cabo por psicólogos, de tal manera que permita obtener información complementaria, por ejemplo: historia personal, alteraciones serias de personalidad, actitud hacia los niños, estrategias de afrontamiento, disposición y expectativas, etc.. Así como un examen médico realizado en la escuela con el fin de detectar enfermedades físicas que impidan o entorpecan el desempeño de las labores con los niños (epilepsia, tuberculosis o alguna característica de anormalidad).

Igualmente la entrevista apoyaría la información obtenida en las pruebas, lo que permitiría un perfil más claro de las aspirantes.

b).- Normar o limitar los criterios de aceptación.- Tratar de disminuir la heterogeneidad en escolaridad mínima de secundaria, edad acorde al desempeño de su labor, exigir que tengan un mínimo de 18 y un máximo de 40 años.

Sin embargo, tal sugerencia podría aplicarse únicamente a las egresadas de secundaria, pero es necesario contemplar la

situación de las trabajadoras, ya que son ellas las que cuentan con la experiencia en el ámbito laboral, pero sin perder de vista que existe personal de intendencia y de cocina que buscan a través de esta capacitación la posibilidad de cambiar de área de trabajo; esto independientemente de aquellas trabajadoras que son presionadas por sus autoridades a ingresar a la capacitación, durante este ciclo escolar, el 19.2 % de las trabajadoras manifestaron en el contacto inicial, acudir por requerimiento de las autoridades.

c)- Elección de instrumentos. Elegir los instrumentos que nos dieran una mayor y más objetiva información. En este sentido, la prueba de Intereses Vocacionales podría ser reemplazada por la prueba de Hereford, debido a que es un instrumento con buena consistencia interna, que puede ser aplicada en forma grupal y que no es muy costosa.

Igualmente, las pruebas proyectivas podrían ser reemplazadas por el Inventario de 16 factores de personalidad, de Raymond Catell. Está diseñado para cubrir lo más ampliamente posible el campo de la personalidad en un corto tiempo, se utiliza en individuos mayores de 16 años, que sepan leer y escribir, su nivel educativo aproximado es de secundaria los resultados se pueden obtener manualmente o en forma computarizada; aunque se

necesita entrenamiento y sobre todo práctica para manejar esta prueba, se compensa por sus amplias posibilidades para conocer la personalidad y sobre todo predecir la conducta del sujeto.

d).- Instrumentos para la detección de tendencias de maltrato infantil. Es importante incluir algún instrumento que detecte tendencias de maltrato infantil, ya que en la práctica dentro de los Centros de Desarrollo Infantil esta tendencia se presenta con gran frecuencia, en este caso la prueba propone es El Instrumento para la Detección de Factores Distales y Proximales Asociados a los Problemas de Conducta Infantil (Moos, Cronkite, Billings, Finney, 1984).

Este instrumento está diseñado con el propósito de detectar aquellos factores individuales familiares y sociales que la literatura en el área ha señalado como relevantes a los problemas de comportamiento infantil.

El instrumento consta de tres secciones, la primera esta dirigida a la recopilación de datos sociodemográficos de la familia; la segunda tienen como propósito determinar cuales conductas y actitudes del niño que provocan estrés en la madre y la tercera, conocer en términos generales la salud y la vida cotidiana.

e).- Sería necesario investigar la correspondencia entre la selección, la capacitación y el desempeño de los CENDIS.

Esta congruencia involucraría al menos un análisis del plan de estudios y un seguimiento a las egresadas.

f).- Con los datos obtenidos en la prueba de Raven (600) podrían ser considerados para normalizar las puntuaciones en la EPAE.

CONCLUSIONES.

TRABAJO CON LOS NIÑOS.

Resulta indispensable hacer conciencia de la gran responsabilidad que implica el trabajo con los niños, ya que es la parte mas vulnerable de nuestra sociedad y por tanto la que necesita mayor y mejor cuidado, atencion y estimulación.

No se trata de un trabajo fácil como se pensaba, anteriormente se creía que dicho empleo podría ser desempeñado por mujeres con el solo hecho de serlo. Estas concepciones se han modificado al paso del tiempo, actualmente el trabajo con los niños supone un contagio emocional, estar afectado y compenetrado con ellos; para tal desempeño se requiere de una capacitación que propicie el desarrollo integral del niño.

Por ende es necesaria la existencia de una mayor y mejor difusión de la capacitación que brinda la EPAE. Actualmente se contrata en los CENDIS personal que no ha sido capacitado y como consecuencia no posee los requisitos mínimos indispensables para trabajar con niños, o bien se contratan egresadas de diferentes Instituciones de tipo particular que pretenden dar esta misma capacitación, pero para el ingreso a éstas no existe ningún tipo de selección, indicándonos con ello el

desconocimiento de la repercusión que tiene la asistente educativa en el proceso de desarrollo del niño. Debido a esto es necesario retomar el decreto presidencial dictado el 1 de Agosto de 1962, por el entonces Presidente de la República Lic. Adolfo López Matéos, en el que se plantea una capacitación Técnica y Profesional sin embargo tal decreto no se ha puesto en práctica, ya que la EPAE brinda una capacitación de 1170 horas con carácter terminal y no cubre los requisitos necesarios para ser incluida a nivel técnico.

Si esta capacitación se ubicara en un nivel técnico ¿serían otros los requisitos a cubrir para el ingreso?, ¿podríamos entonces aspirar a un mejor nivel académico de las postulantes y por ende una nueva estrategia de selección?, tal vez con dichos requisitos la población de aspirantes sería menor.

BIBLIOGRAFÍA

- Ausubel, P. (1978). Psicología Educativa. México: Trillas.
- Blum, M. I. Naylor, J. C. (1977). Psicología Industrial. México: Trillas
- Bowlby, J. (1975). Cuidado Materno y Amor. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bread, D., Hassol, J. (1986). Psicología Educativa. México: Interamericana.
- Cattell, B. R. (1996). Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad. Cuadernillo Didáctico. Evaluación de la Personalidad. México: Facultad de Psicología U.N.A.M.

Hernandez, D. (1991). Entrenamiento a Asistentes Educativos.
Tesis para obtener el Título de Licenciado en Psicología.
Facultad de Psicología México:U.N.A.M..

Jaiting, R. (1987). Apoyos Grupales en la Crianza Infantil.
Argentina: Cinco.

Magnusson, D. (1975). Teoría de los Test. México: Trillas.

Martínez, S. J. (1994).Antología de la Sexualidad Humana.
México: Consejo Nacional de Población. Miguel Angel
Porrua

Mecanograma. Educación Inicial. Secretaría de Educación
Pública. México. 1990.

Mecanograma. Escuela Para Asistentes Educativos. Secretaria
de Educación Pública. México 1991.

Morales, M. (1975). Psicometría Aplicada. México: Trillas.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Moos, Cronkite, Billings y Finney. (1984). Índice del Cuestionario de Salud y Vida Cotidiana (HDL). Traducción. Adaptación de Aduna, M. A. P., U. A. M. Iztapalapa.

Nunally, J. (1991). Teoría Psicométrica. México: Trillas.

Ortiz, S. E., Pérez, L., Ham, R., Rallo, S. y Roman. R. (1994). Relaciones Objetales, Dependencia y Apego: Una Relación Teórica de la Relación Madre-Hijo. México. Facultad de Psicología. U.N.A.M..

Ortiz, S.E. (1996). Características Necesarias del Cuidado Materno para el Desarrollo Normal. México. Facultad de Psicología. U.N.A.M..

Shaffin, F. (1991). Desarrollo Humano. Argentina: Ateneo.

Watson, R., Lindgreen, H. (1991). Psicología del Niño y el Adolescente. México Limusa.