



UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACIÓN No. 8727-29 A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

“El proceso de supervisión en el programa de educación inicial no escolarizado de las zonas 2, 14, 27 y 40 de Uruapan Mich. (Ciclo operativo 2008-2009).”

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciado en Trabajo Social

PRESENTA:

JUDITH MENDOZA HERNÁNDEZ

Asesora: Lic. Adriana Santoyo Martínez





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Uruapan Michoacán, 20 de diciembre del 2010

AGRADECIMIENTOS:

A DIOS:

Por darme la oportunidad de dar un paso más en mi vida a pesar de los tropiezos, pero sin él no hubiera sido posible lograr esta meta más.

A MI MAMÁ:

Que a lo largo de mi vida me enseñó el buen camino, me brindó apoyo y que en los momentos difíciles siempre me alentó a seguir adelante, gracias por demostrarme valentía a las cosas difíciles de superar, que con dedicación y constancia se pueden lograr. Por todo ello

¡MIL GRACIAS!

A MIS HERMANOS:

Por todo lo que hemos compartido juntos, pero principalmente:

¡GRACIAS POR ESTAR TAN CERCA DE MÍ!

A TI LORENA:

**Porque a pesar de ser una gran hermana,
para mi eres una gran amiga, por
encontrarte siempre junto a mí en las
buenas y en las malas, tu apoyo fue
incondicional, por todo ello ¡MIL GRACIAS!**

A TI JUAN:

**Por tu cariño y comprensión para poder
lograr mis metas, y por tu motivación que
me brindaste para seguir adelante.**

¡TE AMO!

Por tu amor..... ¡GRACIAS!

A TI JUANITO:

**¡MIL GRACIAS! Por ser la persona más
valiosa de mi vida que gracias a ti me
motive a salir adelante, por tu
comprensión y paciencia en las horas que
te tenías que quedarte sin mí, por todo
esto te valoro más.**

¡TE QUIERO MUCHO!

A TI GABY:

**¡GRACIAS! Por tu apoyo y tus
conocimientos compartidos así como el
tiempo que me dedicaste, sin ellos no
hubiera sido posible el término de este
trabajo.**

QUE DIOS SIEMPRE TE BENDIGA

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I TRABAJO SOCIAL

1.1	Definición de trabajo social.....	9
1.2	Metodología de Trabajo Social (Niveles de intervención).....	10
1.3	Proceso metodológico.....	21
1.4	El trabajo Social en el área educativa.....	22
1.4.1	Definición de trabajo social en el área educativa.....	23
1.4.2	Objetivos.....	24
1.4.3	Perfil del trabajador social en el área educativa.....	25
1.4.4	Funciones y actividades.....	27
1.4.5	El papel del trabajador social en el área educativa.....	27

ESCOLARIZADO

CAPITULO II PROGRAMA DE EDUCACION INICIAL NO

2.1	Antecedentes.....	31
2.2	Características de la educación inicial.....	35
2.2.1	Características del programa.....	38
2.3.	Objetivos del programa.....	39
2.4	Localización geográfica de la zonas 2, 14,27 y 40 del Programa de Educación Inicial no escolarizada en la ciudad de Uruapan Mich.....	40
2.5	La misión y visión.....	41
2.6	Desarrollo del programa.....	42
2.7	Estructura orgánica (organigrama estatal y por zona).....	44
2.8	Funciones del trabajador social en el programa de educación inicial.....	46
2.9	Funciones generales y perfiles del personal que integran la cadena operativa del programa de educación inicial.....	53

2.10 Modulo de atención y servicio.....	55
---	----

CAPITULO III SUPERVISION

3.1	Conceptos.....	60
3.2	Objetivos.....	62
3.3	Fundamentos históricos.....	63
3.4	Tipos de supervisión.....	64
3.4.1	Supervisión Administrativa.....	64
3.4.2	Supervisión Educativa.....	66
3.4.3	Supervisión de Apoyo.....	66
3.5	Proceso administrativo de la supervisión.....	68
3.6	Perfil del supervisor.....	69
3.7	Modalidad de la supervisión.....	70
3.8	Técnica de supervisión.....	71
3.9	Funciones y actividades del trabajador social como supervisor.....	73
3.10	Instrumentos de supervisión.....	76
3.11	Importancia de la supervisión.....	77

CAPITULO IV INVESTIGACION DE CAMPO

4.1	Definición del universo.....	81
4.2	Elaboración de instrumento.....	81
4.3	Recolección de los datos.....	82
4.4	Presentación de resultados.....	82
4.5	Análisis de la información.....	188

CONCLUSIONES

PROPUESTA

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

El trabajo Social nace en siglo XIX, como producto de la articulación de la institucionalización de la beneficencia privada, la ampliación de las funciones del Estado y el desarrollo de las Ciencias Sociales.

Cada uno de estos sucesos o hechos trazaron la acción profesional de la profesión de Trabajo Social de una forma.

La institucionalización le da una forma de hacer las cosas, una identidad y un lugar como mediador, la intervención del estado lo recupera, lo impulsa y lo constituye como un trabajador asalariado, pero esto significa que interviene entre las clases medias y las condiciones de producción, propiciado por el estado y las ciencias sociales son base y sustento, sin embargo no existe filiación alguna, entre Trabajo Social y ellas.

Es necesario señalar que los objetivos que persigue Trabajo Social dentro de una institución son diferentes a los que marca la propia institución, este punto necesita esclarecerse por que el profesionista debe tener clara cuál será su labor dentro de cualquier área o institución en la que trabaje.

El Trabajo Social sigue sufriendo cambios, modificaciones y propuestas de trabajo, comienzan a surgir los métodos de intervención propios de Trabajo Social como son: caso, grupo, comunidad; así mismo las áreas de intervención, que constituyen el campo profesional son: Salud, asistencia, Educación, Empresas, promoción social, ecología, etc.

Porque la investigación se desarrolla en el área de Educación, Es importante señalar que en la presente se analiza el proceso de supervisión como parte de la operacionalización del programa de educación Inicial no escolarizado, retomado

desde un punto de vista de Trabajo Social, esto hace importante ya que el Trabajo Social busca contribuir al conocimiento de las causas y efectos de los problemas sociales á través de una metodología propia con la finalidad de que las personas de una manera organizada superen su problemática. Contribuyendo así al desarrollo social. Por lo cual cabe mencionar que para que se lleve a cabo esta investigación se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo General:

- Identificar el proceso de supervisión en el programa de educación inicial no escolarizado de la ciudad de uruapan, mich. Ciclo escolar 2008-2009, con el fin de establecer un modelo ideal de supervisión.

Objetivos Específicos.

- Distinguir los tipos de supervisión en cada uno de los módulos.
- Definir el tipo de supervisión en el programa de Educación inicial no escolarizada.
- Determinar la importancia de la supervisión en el programa de Educación inicial no escolarizada.
- Describir el papel que desempeña el supervisor en el programa de Educación inicial no escolarizada.

Hipótesis:

La hipótesis planteada en esta investigación es de manera descriptiva, ya que involucra una sola variable. Se identifica por mostrar la presencia de ciertos hechos o fenómenos en la población como objeto de estudio. En este caso la hipótesis realizada es:

- El proceso de supervisión en el programa de educación inicial no escolarizada.

Capítulo I.- Trabajo social en el área educativa.

Se inicia retomando teóricamente todo lo referente a la profesión de Trabajo Social como es su definición, antecedentes históricos, etapas de trabajo social, niveles de intervención, proceso metodológico, áreas de intervención.

Su campo profesional se limita a la atención de necesidades básicas de salud, vivienda, alimentación, empleo, desarrollo humano, y educación. Por lo que su espacio de actuación se centra en instancias e instituciones que promueven el desarrollo social o bien que dan atención a necesidades demandadas, así como la prestación y gestión de servicios sociales.

Capítulo II.- Programa de educación inicial.

Es importante señalar que este programa de Educación Inicial forma parte de la área educativa por lo que se retoma de una manera significativa este aspecto, retomando desde sus antecedentes, características, localización geográfica, misión y visión, objetivos del programa, su desarrollo, organigrama, modulo de atención y servicios, funciones generales y perfiles del personal, funciones del trabajador social en el programa.

Capítulo III.- Supervisión

En este capítulo se dará a conocer el proceso de supervisión, su concepto, sus objetivos, sus fundamentos históricos, los tipos de supervisión, proceso administrativo de la supervisión, perfil del supervisor, modalidades de la supervisión, técnicas de supervisión, funciones y actividades del trabajador social como supervisor, instrumentos de la supervisión, así como la importancia de la supervisión.

Ayuda a su equipo a crecer, desarrolla habilidades y perfecciona actitudes, forma y evalúa permanentemente el nivel profesional del proceso enseñanza-aprendizaje.

Capítulo IV.- Investigación de campo.

En este el capítulo se muestra gráficamente los resultados de la investigación de campo y se elabora un análisis a partir de los cuestionarios aplicados al personal que integran las zonas coordinadores de zona, supervisores y promotores educativos, describiendo parte de su labor profesional como funciones, actividades, metas y objetivos en el programa de educación inicial no escolarizado. A partir del análisis se presenta la conclusión de toda la información recabada en la investigación presentada; de acuerdo a esto se elabora propuesta la cual tiene la finalidad que el personal que integran la zona conozca y analice el proceso de supervisión que deben desarrollar de acuerdo al lineamiento del programa de educación inicial no escolarizado.

CAPITULO I

TRABAJO SOCIAL EN EL AREA EDUCATIVA

Para retomar el papel que desempeña el trabajador social en el área Educativa es necesario tener un panorama generalizado sobre la profesión de trabajo social, así como niveles que ha tenido esta profesión; no sin antes conceptualizarla y definiéndose de la siguiente manera:

1.1 Definición de Trabajo Social

De manera general, puede afirmarse que el trabajo social “es una modalidad operativa de actuación con individuos, grupos o comunidades, para la realización de una serie de actividades destinadas a resolver problemas, satisfacer necesidades o atender a sus centros de interés. Las tareas de acción social y la prestación de servicios son realizadas, en cuanto a sus objetivos tácitos, con un alcance de asistencial, rehabilitador o operativo” (Ander-Egg, 1982: 296).

Por otro lado trabajo social “también es concebida como una profesión que mediante la metodología de intervención contribuye al conocimiento y transformación del sujeto y su relación con los procesos para el desarrollo social”. (Revista UNAM-ENTS: Propuesta del plan de estudios 1995)

Natalio Kisnerman considera a Trabajo Social como una profesión que preocupa capacitar acerca de las causas-efecto de los problemas sociales; con el objetivo de que las personas asuman una acción organizada transformadora que los supere.

De las anteriores definiciones se puede concluir que Trabajo Social es una profesión que busca contribuir al conocimiento de las causas y efectos de los problemas sociales través de una metodología propia, con la finalidad de que las

personas de una manera organizada superen su problemática contribuyendo así al desarrollo social.

1.2 Niveles de intervención

La profesión de trabajo social presenta dentro de su metodología tres niveles de intervención: Caso, Grupo y Comunidad; De manera general a continuación se presentará la información que permitirá entender en qué consiste cada uno de los tres niveles

1.2.1. Trabajo social de casos

Este nivel fue el primer método que se sistematizó dentro de trabajo social, surge a partir de la asistencia que comienza a darse para los pobres en Europa, de hecho las principales promotoras de esta nueva forma de atender las carencias y necesidades de los más limitados de la población, fueron las organizaciones de caridad, por el lazo tan estrecho que tienen para trabajar con la gente.

A partir de los años 20's comenzaron a surgir varias propuestas metodológicas, las cuales tenían el único objetivo de atender cada uno de los problemas más latentes que la sociedad presentara, así algunos de los estudios en el tema elaboraron todo un procedimiento para llevar a cabo el trabajo social de casos o trabajo social individualizados, los principales actores que se dan a conocer son: Mary Castellanos; Gordon Hamilton; Evelyn Davison; Helen Harry; Ricardo Hill y Etna Meave. Cabe mencionar que cada uno de los autores aportó grandes elementos para que el trabajo social de casos se perfilara y se obtuvieran mejores resultados.

El estudio de caso, es uno de los métodos especiales de trabajo social es utilizado en todo los campos: Psiquiátrico, Familiar, Infantil y Rural etc.

Diversos autores presentan una metodología determinada para la conducción de la intervención del trabajo social individual estas difieren en algunos aspectos pero de manera general la metodología es la siguiente:

Investigación: Es la recuperación de la información sobre el caso, se lleva a cabo por medio del contacto con el usuario, pues es el que proporciona la información necesaria acerca de la situación presentada.

Diagnostico: Análisis y comprensión del problema que va a permitir diseñar un plan para enfrentar la situación presentada.

Tratamiento: Conjunto de acciones que el cliente sigue para enfrentar su situación, a través de las cuales podrá solucionar o disminuir su problema.

Evaluación: Conocer la forma en que el cliente se conduce, además de conocer si los resultados que se obtuvieron fueron favorables o desfavorables.

Es importante retomar los elementos que cada uno de los autores aportaron para el trabajo social de caso, por lo que a continuación se presentara la definición, sus objetivos y su metodología de este nivel.

- **Mary Richmond**

Concepto:

Es el conjunto de métodos que desarrollan la personalidad, reajustando conscientemente e individualmente al hombre a su medio social.

Objetivo:

Eliminar tensiones materiales y emocionales así como ayudar al usuario a bajar el ajuste practico de acuerdo a su medio social como una satisfacción mutua en sus relaciones interpersonales.

Metodología:

1.-Investigación

2.-Diagnostico _Inicial

_Posterior

3.-Pronostico-Plan-Tentativo-definitivo

4.-Tratamiento Inicial- Directo

Elaborado- indirecto

- **Mary Castellanos**

Concepto:

Es el método de trabajo social que estudia individualmente la conducta humana a fin de interpretar, describir y encauzar las condiciones positivas del sujeto y debilitar o eliminar las negativas y lograr una mayor adaptación entre el individuo y su medio circundante.

Objetivo:

Desarrollar al máximo las capacidades innatas de los individuos, con el propósito de hacernos así mismo y a la sociedad.

Metodología:

1.- Investigación

2.- Diagnostico interpretativo Inicial

Posterior

3.- Pronostico – Plan Tentativo

Definitivo

4.- Tratamiento Directo

Indirecto

- **Gordon Hamilton**

Concepto:

El hombre es un organismo biosocial, el problema y el tratamiento siempre deben ser considerados por el trabajador social como un proceso psicosocial, se componen de factores internos y externos, es decir, relativos al medio ambiente, estudia a los individuos en todo lo relacionado a sus experiencias sociales, como sus sentimientos sobre dichas experiencias.

Objetivo:

Proporcionar servicios prácticos y consejo, a fin de despertar el conservar las energías psicológicas del cliente, hacerlo participar activamente en el uso de estos servicios para la solución de sus problemas.

Metodología:

- 1.- Investigación
- 2.- Diagnostico y evaluación
- 3.- Tratamiento
- 4.- Recursos

- **Evelyn Davison**

Concepto:

Es un servicio personal proporcionado por trabajadores calificados a individuos que requieren ayuda especializada para resolver algún problema material, emocional o de carácter.

Objetivo:

Lograr la participación activa del cliente lo más temprano posible.

Metodología:

- 1.- Etapa inicial (investigación)
- 2.- Estudio social o diagnóstico
- 3.- Terapia de apoyo o tratamiento terapéutico
- 4.- Reporte y evaluación

- **Hallen Harries**

Concepto:

Es un proceso empleado por algunas instituciones consagradas a fomentar el bienestar público para ayudar al individuo a fomentar con mayor eficacia a sus problemas de ajustes sociales.

Objetivo:

Lograr que el sujeto experimente uno o más problemas y se entregue a su elaboración y resolución empleando unos medios que puedan ser útiles en el futuro.

Metodología:

- 1.- Investigación
- 2.- Diagnóstico – clínico-dinámico-etológico genético
- 3.- Tratamiento
- 4.- Transferencia
- 5.- Control.

- **Ricardo Hill**

1.- modelo de socialización

Su atención se dirige a personas crónicamente pobres, miembros de cualquier grupo social, estigmatizados, desorganización familiar, personas pasivas, apáticas, desesperadas.

2.-modelo clínico normativo

Su atención se dirige a aquellas causas que surgen dentro del cliente, sus ansiedades internas, miedos, agresividad, sus experiencias infantiles, etc., esto se busca en su historia, estructura y funcionamientos físicos.

3.- modelo Socio conductista

Su atención se dirige a analizar el comportamiento de la gente con problemas, no considerándose necesario creer en los recuerdos o conflictos de la gente, su tarea es encontrar caminos de condicionamiento para fortalecer algunas conductas.

4.- modelo de crisis

Su atención se dirige al individuo que presenta crisis (situación de origen social y desarrollo) es un modelo planificado a corto plazo por ser una situación temporal.

5.- Enfoque sistémico

Conjunto de elementos que interactúan entre si, de la cual interfiere que hay una interdependencia entre las partes con la posibilidad de un cambio, a través de un principio de organización que es la información.

La técnica que se utiliza para este método es la entrevista directa con la persona que presenta el problema; al mismo tiempo que se hace la entrevista se aplica la técnica de observación con el fin de obtener un rescate con mayor sustento; en algunos casos se realizan cuestionarios, la guía de entrevista para rescatar mayor información.

1.2.2. Trabajo social de grupo

Debido a que los seres humanos necesitan estar en constante interacción para desarrollarse en todos los sentidos es necesaria una atención para que sus relaciones sean positivas y favorables. Por ello la importancia de la intervención a nivel grupal del trabajador social así como sus actividades que realiza en los grupos que participa.

El trabajo con grupos tiene diversos objetivos entre uno de ellos es el proporcionar experiencias que integran las necesidades esenciales de los individuos que forman el mismo; alentar las actitudes sociales y mentales saludables, por parte de cada participante hacia su lugar en el grupo y la sociedad, así mismo estimular la iniciativa, la conciencia y la capacidad para que el grupo se dirija así mismo.

En esta etapa se dará a conocer la estructura de método, de diversas concepciones, hasta el proceso mediante el cual se trabaja y los diversos grupos que existen.

Definición:

“Es un método de educación socializante, en el que se refuerzan los valores del individuos, ubicándolo en la realidad social que la rodea para promover su cooperación y responsabilidad en una acción integradora en el proceso de desarrollo” (Contreras, 1980: 15)

“El trabajo social de grupo permite a varios tipos de grupos funcionar de tal modo que tanto la acción recíproca del grupo, como la actualidad programada de este, contribuyan al desarrollo del individuo y al logro de metas sociales deseables” (Lander, 1999: 7)

“Es un método del servicio social que ayuda a los individuos a mejorarse en su funcionamiento social a través de intencionadas experiencias de grupo y a manejarse más eficazmente con sus problemas personales, de su grupo y de su comunidad” (Kisnerman, 1990: 35)

Objetivos:

Yolanda Contreras de W. (1980), menciona que el objetivo general que se persigue es: “mejorar el funcionamiento de las personas”; Sin embargo lo sustenta con objetivos intermediarios que son:

1.- Capacitar a los miembros del grupo para una participación efectiva y consiente en los procesos sociales.

2.- Impulsar y enriquecer el crecimiento, desarrollo y promoción humana.

3.- Obtener la socialización de los integrantes del grupo, para un intercambio de valores espirituales, morales, culturales y sociales para que estos se proyecten tanto en el individuo como en la comunidad.

4.- Hacer conscientes al miembro del grupo de la realidad social en la que se desenvuelve y el papel que le corresponde desempeñar.

5.- Contribuir al desarrollo de iniciativas y alcanzar fines socialmente deseables tanto en cuenta aquellos factores en los que es necesario actuar.

6.- Orientar al individuo a establecer dentro de un grupo relaciones satisfactorias que le permitirán crecer o progresar desde un punto de vista emotivo e intelectual, capacitándole para cumplir eficazmente con sus funciones sociales en la comunidad.

Dentro de la misma dimensión estructural del grupo se puede hablar de varias formas de estructura social. En las organizaciones formales hay dos tipos de formación de grupos; estos grupos se forman por similitud de tareas y funciones agrupadas en puestos. También es aquel grupo que surge de

El grupo se distingue también en varias formas existen dos tipos de grupos, en los cuales se da su intervención.

Grupo formal.- Esta caracterizado por una relación funcional en base a un interés específico; el que al perderse se lleva a la disolución; estos grupos se forman por similitud de tareas y funciones agrupadas en puestos. También es aquel grupo que surge de la convivencia diaria, y se forman espontáneamente; cuando estos grupos inician su asociación, las personas se identifican, integran sus peculiaridades personales y crean todas aquellas características que los van a distinguir como grupo y por lo que se les va a diferenciar de los demás.

Grupo Informal.- Son aquellos grupos espontáneos que se integran y en este tipo de grupo, cada miembro actúa como desea, con libertad y bajo su propia individualidad.

Además existen también otros tipos de grupos de acuerdo a la clasificación que plantea Yolanda Contreras:

Grupo: Primarios y Secundarios, según su forma de integración, organizado y desorganizados, abiertos y cerrados y grupos voluntarios.

Primarios: Es la familia, en la cual se encuentran las características de los que llegarán a ser en la vida adulta los miembros que la forman. La primera experiencia de grupo la tiene el niño en su hogar; así las relaciones que se establecen durante la infancia influyendo en las actitudes que el niño, el adolescente y el adulto asumen en otros grupos. Los motivos de unión dentro de la familia son la lealtad y los intereses comunes.

Secundarios: Esta caracterizado por una relación funcional con base en intereses específicos, que al perderse o terminarse llevan a la disolución, generalmente los grupos son los del juego o sociales particularmente.

Las técnicas que se utilizan para trabajar en grupos son variadas; pues cada uno requiere de formas diferentes de atención para lograr su objetivo o meta.

El trabajo social puede desarrollar la formación de grupos en diversas áreas, como instituciones de bienestar social, hospitales, escuelas, prisiones, fabricas, barrios, comunidades, etc.

1.2.3. Trabajo social de comunidad

El nivel de comunidad también tiene diferentes propuestas presentadas por autores que a través de la práctica han ido construyendo su propia metodología para intervenir en el nivel comunitario. Para ello es necesario definir la palabra comunidad, la cual se presenta a continuación:

La comunidad es una agrupación de personas que se perciben como una unidad social, cuyos miembros participan de algún rasgo, intereses, elemento, objetivo o función común con conciencia de pertenencia, situados en una área geográfica determinada en la cual la pluralidad de personas interaccionan más intensamente entre sí que en otro contexto. (Ander-Egg 1987).

Para Natalio Kisnerman en su libro de comunidad, define al trabajo social comunitario como un medio para construir a la comunidad, para lograr que sus miembros sean sujetos de cambio, conscientes de las necesidades reales, aspiraciones y valores; Para ayudar en su organización y definición de objetivos, para capacitar a la población en la aprobación de instrumentos que les permitan continuar por sí el permanente proceso de supervisión.

Tipos de comunidad.- Existen diversos tipos de comunidad, que por su ubicación, características culturales, reciben nombres que los ubican dentro del sistema social. Como lo maneja a continuación González Montaña (2002)Pag.18

Comunidad urbana:

Está representada por los conjuntos poblacionales ubicados en medianos o grandes conglomerados, que son consecuencia por un lado del crecimiento demográfico a nivel vegetativo y por otra consecuencia del fenómeno migratorio, es decir de la población que se desplaza a las ciudades en busca de mejores opciones de empleo, vivienda, salud, educación, servicios públicos, vías y medios de comunicación, de mejorar su calidad de vida.

Comunidad rural:

La actividad económica fundamentalmente se basa en la agricultura y ganadería, se destina principalmente para el consumo familiar. En ocasiones se complementa con la actividad artesanal y con los recursos que envían sus familiares del exterior.

Comunidad suburbana:

Se constituye por grupos de población que están cerca de las grandes ciudades, depende de las estructuras urbanas en cuanto a servicios públicos, y presentan ciertos riesgos y características e interrelaciones propias de la vida en el campo, ya que se compone de pobladores emigrantes de diferentes localidades rurales y estados de la república.

Comunidad rururbana:

Hace referencia a la localidad rural que está fuertemente ligada a los procesos de las grandes ciudades, tanto por la cercanía geográfica como por los aspectos económicos, sociales y políticos. Parte importante de la población económicamente activa se desplaza a trabajar a las industrias, comercio como obreros o empleados de la ciudad. Tal influencia genera procesos de migración en la comunidad rural, incremento de la población, demanda y dotación de mas servicios públicos como las vías de comunicación, transportes, escuelas, centros comerciales, entre otros conservando aun ciertas características de actividades primarias, de tradiciones culturales, creencias y hábitos religiosos o de percepciones de la vida, es decir se plantea cambios hacia un desarrollo no siempre mejor o integral con respecto a las distintas dimensiones sociales, económicas, políticas, de la estructura comunitaria.

Como se puede apreciar el trabajador social interviene en diferentes niveles y métodos de acuerdo a la problemática presentada, encontrando las estrategias de solución a las necesidades que se presenten en el nivel que participa como una mejor solución.

1.3 Proceso metodológico

Manuel Sánchez Rosado (2004) concibe las etapas del proceso metodológico de la siguiente manera:

- **INVESTIGACIÓN:** Es un proceso que permite la organización, un análisis de la realidad entorno a un tema o problemática seleccionada que pretende desde un punto neutral, alejada de prejuicios personales para informar de manera más clara el hecho.
- **DIAGNOSTICO:** Se realiza la presentación de los resultados de la investigación propiciando la discusión crítica, la reflexión y el análisis de los problemas detectados.
- **PROGRAMACIÓN:** Debe de tener el conocimiento, la capacidad y la habilidad de ver con anticipación consecuencias y acciones que se proponen. También constituye un proceso que relaciona las necesidades, medios y fines para proponer las opciones para la solución de los problemas en un tiempo determinado de acuerdo con los recursos disponibles; concretos decisiones y selecciona estrategias y acciones en forma inteligente.
- **EJECUCIÓN:** Los programas se elaboran para aplicarse por eso deben estar satisfactoriamente planeados y presentados para que sean atractivos al nivel de decisión y en las áreas de operación.
- **EVALUACIÓN:** Es la valoración de los resultados alcanzados en relación con lo esperado en función de los indicadores previamente establecidos. La evaluación puede ser cuantitativa, es decir, relativa al número de acciones desarrolladas y cualitativas cuando se refiere a la calidad de los realizados también permite determinar si se cumplió con lo planeado.

1.4 El trabajo social en el área educativa

Para la elaboración de este apartado se retomaron los aportes del autor Manuel Sánchez Rosado de su libro Manual de Trabajo Social (2004).

“El profesor Moisés Sáenz siendo subsecretario de Educación Pública formalizo y dinamizo pedagógicamente a la escuela y la profesionalización de la enseñanza.

Bajo su gestión se creó en 1925, la escuela secundaria, así como la dirección General de Educación Secundaria. A partir de 1926, la escuela secundaria abrió sus puertas a los jóvenes mexicanos egresados de primarias.

No es hasta 1944 cuando encontramos antecedentes respecto a la incorporación de trabajadores sociales a este nivel, quienes dependían de la dirección General de Educación y Estética del departamento de acción juvenil y de la oficina de acción social escolar. Su propósito era estudiar los problemas escolares de carácter social, los problemas de aprovechamiento, deserción escolar, mala conducta, así como fortalecer las relaciones entre los padres de familia y la escuela, e incrementar la vida social y cultural de los educandos a través de clubes de exploradores.

Estas actividades se realizaban por medio de visitas domiciliarias, estudios socioeconómicos y entrevistas, estableciendo coordinación con instituciones públicas y privadas.

De trabajo social de la Dirección General de Acción Social Educativa, la que posteriormente Dirección General de Educación Extraescolar en el medio urbano. Con fecha 1 de Enero de 1969 y por acuerdo del Secretario de Educación Pública fue creado el departamento Técnico de Trabajo social, dependiendo de la dirección de Acción Social Educativa.

En el año de 1978, se llevo a cabo una restructuración de la segunda enseñanza, lo que dio lugar a la división de las escuelas secundarias en diurnas y técnicas; por lo cual los trabajadores sociales fueron ubicados en ambos sistemas,

elaborándose para cada uno de estos ámbitos dos programas y manual de procedimientos, así como el plan sistemático de trabajo social, con lo que quedo normada la actividad profesional que habría de realizar de manera conjunta con los orientadores educativos y médicos escolares.

La participación de la vida institucional por parte de los trabajadores sociales de las escuelas secundarias diurnas han constituido una experiencia gremial digna señalarse, ya que han luchado con éxito para rescatar sus derechos y condiciones de trabajo, amén por su búsqueda por espacios de perfeccionamiento para el ejercicio profesional.

Dentro de las instituciones de educación media superior y superior la presencia del profesional en trabajo social ha sido determinada en la atención de la población escolar. Así encontramos que en la Universidad Nacional Autónoma de México, desde 1953 en la Dirección General de Servicios Sociales fue esencial en los programas establecidos como fueron los comedores universitarios, la asignación de becas en la iniciativa privada, así como la vinculación en su momento con el personal de psicopedagogía de la Dirección General de Orientación. Más adelante se incorporarían a tareas de investigación social relacionadas con la asignación de las becas para estudiantes del sistema.”

1.4.1 Definición de trabajo social en el área educativa

“Trabajo Social en el área escolar promueve y contribuye a lograr la educación dentro proceso enseñanza-aprendizaje. Generalmente los profesionistas se integran en equipos interdisciplinarios de carácter socio pedagógico. Desempeñan funciones puente entre el niño, la familia, la escuela y la comunidad, dentro de actividades que interrelacionan estos medios y como apoyo a cada uno en particular. Lo que permite el fortalecimiento de las relaciones entre la escuela y los padres de familia integrando en la escuela al menor con problema de adaptación a la vida escolar”. (Valero; 2003: 173).

1.4.2 Objetivos

Según Valero (2003), el Trabajador social Escolar tiene objetivos que debe cumplir, porque mediante estos se determina la intervención dentro de cada institución educativa en la cual los alumnos principalmente son los usuarios con los cuales trabaja.

Objetivo General:

Promover y contribuir al logro de la educación integral, a través de responder a los factores internos de tipo social que inciden en el proceso enseñanza-aprendizaje del alumno.

Objetivos específicos:

- ❖ Contribuir como parte del proceso educativo al desarrollo de la comunidad escolar.
- ❖ Identificar y atender la problemática que afecta a la población escolar, tanto alumnos, maestros como padres de familia.
- ❖ Planear, programar y ejecutar acciones que vayan encaminadas a lograr un bienestar social para la comunidad.
- ❖ Incrementar la participación de los alumnos en las acciones y obras de interés social que se relacionen con el plantel.
- ❖ Hacer de la escuela un centro sensible a los problemas de la comunidad en general.
- ❖ Procurar que toda acción social sea autogestiva, de los grupos interesados en el trabajo educativo.
- ❖ Evaluar permanentemente los resultados de las acciones realizadas en la institución.

Para lograr los objetivos antes planeados es importante que la población estudiantil participe en cada proyecto o actividad que se realice, solo de esta

manera los resultados que se obtendrán además de ser reales, serán más satisfactorios para ambos.

1.4.3 Perfil del trabajador social en el área educativa

Hace mención según el manual de trabajo social de Manuel Sánchez Rosado (2004) sobre el perfil del profesionalista lo siguiente:

El profesional en trabajo social en el área educativa promueve y contribuye a lograr la educación integral, a través de responder a los factores internos de tipo social que inciden en el proceso de la enseñanza-aprendizaje, generalmente los profesionales se integran en equipo interdisciplinario de carácter social, pedagógico. Desempeñan funciones puente entre el niño, la familia, la escuela y la comunidad dentro de las actividades que interrelacionan estos medios, como apoyo a cada uno en particular. Lo que permite el fortalecimiento de las relaciones entre la escuela y los padres de familia, integrando a la escuela al menor con problemas de adaptación a la vida escolar.

Debido a que no se encontró un diseño del perfil de trabajo social Escolar se retomo información de Mary Castellanos (1999) y Silvia Galeana (1996) y se realizaron algunas adaptaciones del perfil de trabajo social (1985), de tal forma quedo conformado el perfil de la siguiente manera:

Objetivos Generales:

- Lograr el ajuste de los escolares inadaptados al hogar, a la escuela y a la comunidad.
- Atender preferentemente a los niños que requieren tratamiento físico, mental o emocional.
- Cooperar con los padres y maestros para hacer de la escuela un centro social de la comunidad.
- Iniciar e impulsar una activa campaña de acción social para mejorar las condiciones vitales de la comunidad.

- Lograr la cooperación de las agencias locales de cualquier orden, para utilizar a favor de la escuela y la comunidad.

Objetivos específicos:

- Pugnar porque se lleven a cabo exámenes físicos-escolares como paso previo para mantener un elevado índice de salud.
- Propiciar los medios necesarios para mejorar la salud de los niños que lo necesitan. Utilizar los recursos existentes en la comunidad en beneficio de sus miembros necesitados.
- Mejorar las condiciones de los hogares relacionados con la escuela.
- Cooperar con el personal técnico especializado de la escuela en la guía vocacional de los alumnos.
- Interpretar adecuadamente el programa de trabajo social.
- Estimular la actitud responsable de los padres y del público en general, en relación con el trato adecuado de los niños.
- Despertar el interés entre los padres y maestros por el estudio de los niños y sus problemas.
- Cooperar para llenar determinadas necesidades de la escuela, tales como embellecimiento de la misma y sus alrededores, equipo para los campos de juegos, organización de biblioteca, botiquines etc. (Castellanos, 1999:57)

1.4.4 Funciones y actividades

Manuel Sánchez Rosado en su libro Manual de Trabajo Social (2004) refiere que las funciones y acciones que el Trabajador social realiza dentro del área escolar son varias, las cuales se mencionan a continuación:

Trabajo Social desempeña funciones de investigación, programación, educación y orientación social y asistencia.

Dentro de la función de investigación el profesionalista en Trabajo Social puede realizar perfiles socio cultural de la población escolar con la finalidad de que sirvan como base al proceso enseñanza-aprendizaje.

En la función de programación diseña programas de extensión socio comunitario que fortalezcan la educación integral. Además de elaborar programas de atención y apoyo social que refuerce el proceso de enseñanza- aprendizaje.

En el caso de la Educación y orientación social, el trabajador social coordina acciones relativas a la formación y consolidación de escuelas para padres. También realiza acciones de capacitación social sobre la familia y el entorno comunitario, como elementos determinantes en el proceso educativo.

Y en la función de asistencia canaliza a los alumnos con problemas psicosociales que obstaculizan el proceso enseñanza-aprendizaje.

1.4.5 El papel del trabajador social en el área educativa

En el área educativa , el trabajador social se encuentra inmerso por su formación en un cumulo de acciones en las que pueden intervenir directamente con los alumnos; en esta área , dicho profesionalista resulta estar alerta y englobando propuestas que le permitan integrar las necesidades latentes de los mismos alumnos, y que mejor con una persona que tiene todo el tiempo para dedicárselo a ellos, sin preocupación de estar al frente de alguna asignatura sino de sus

problemáticas e inquietudes tanto en el orden pedagógico, cultural, ambiental, económico, socio-político, de salud, etc.

La participación del trabajador social es muy importante dentro de una escuela de educación o programa en relación a la misma, debido a que este interviene directamente con los alumnos, además el vínculo entre maestros, padres de familia y alumnos para contribuir al mejor desarrollo del alumno.

Gracias a todas las funciones y cada una de las actividades que las conforman el trabajador social tiene como base para fundamentar su intervención profesional dentro del área donde se desempeñen; pero el trabajador social tiene la obligación de innovar y generar nuevas líneas de acción con forme pase el tiempo debemos recordar que la sociedad está en constante cambios y también sus problemas también se modificaran como se ha visto a lo largo de la historia.

“El profesional de trabajo social está capacitado desde una perspectiva integral a los problemas sociales, así mismo interviene en los procesos sociales encaminados a la satisfacción de necesidades sociales y a la realización del hombre en un plano de dignidad humana, por lo que el profesionista promueve el desarrollo social en donde involucrado la participación de la población de manera activa y comprometida , con estrategias que permitan elevar el nivel de vida de la misma.

El campo profesional se delimita en la atención de necesidades básicas de salud, educación, vivienda, alimentación, empleo y desarrollo urbano, además también de los problemas derivados del mismo desarrollo.

Su principal espacio se centra en aquellas instancias e instituciones que impulsen el desarrollo social, o bien se centran en objetivos en la atención de necesidades sociales, así como su prestación de servicios sociales. Por lo que su campo de acción del profesional se presenta en las diferentes áreas de intervención tanto en el marco de la administración pública como en programas no gubernamentales, cuyá presencia en estos últimos años demuestra un papel importante en la dinámica social.

En el quehacer profesional del Trabajo Social su intervención se identifica de manera clara y precisa en diferentes áreas de la realidad social. Por lo tanto es importante señalar que el objeto de estudio o de intervención es determinado por las relaciones sociales que establece el hombre para su propia supervivencia y desarrollo ya que en la historia de la humanidad han existido complejas interrelaciones de los diversos grupos que la conforma; generando problemas como desigualdad, pobreza, necesidades y demandas donde son necesarias las prácticas sociales ; en síntesis se podría mencionar la problemática social como un objeto de intervención y en el campo profesional en trabajo social, lo cual presenta una gran complejidad para ser comprendida, analizada y resuelta; esto debido a su carácter multifacético, requiriéndose estrategia y respuestas específicas, así mismo su carácter multidimensional. Es importante destacar el contacto directo y estrecho que el profesional tiene con la realidad social, que permite tener una intervención y una respuesta para su modificación y transformación de su objeto de estudio.

El ejercicio profesional presenta una diversidad de formas de intervención que implican construcciones lógicas de procedimientos que orientan la acción profesional. Requiriendo de una participación del objeto de estudio para enfrentar problemas y gestionar requerimientos para dar respuesta a sus necesidades y demandas prioritarias ya sean individuales, grupales y colectivas.

Con base en las características del objeto de intervención profesional, las funciones básicas de trabajo son: Investigación Social, Gestión Social, Educación Social, Planeación y Programación, Organización Social, Capacitación Social y Administración.

Por ello es que, se presenta como estrategia la intervención del trabajador social en el área educativa para impulsar el desarrollo de nuevas actitudes y valores ante la vida que tanto hace falta a los niños en estos tiempos, por medio de una planeación organizada con equipo multidisciplinario y profesionistas especializados.

En síntesis el profesional de trabajo social está Capacitado para interpretar desde una perspectiva integral la problemática social e intervenir en el proceso social orientados a la satisfacción de las necesidades sociales y a la realización del hombre en un plano de dignidad humana.

CAPITULO II

PROGRAMA DE EDUCACION INICIAL NO ESCOLARIZADO

Hoy día, la educación inicial, tiene presencia en los 31 entidades federativas de México, es decir, llega a padres, madres, niñas y niños de todas la regiones de país. Se creó como una alternativa para dar atención educativa a los niños desde su nacimiento hasta los cuatro años de edad, sobre todo de aquellos que viven en zona rurales, indígenas y urbano marginadas. Además se creó como un servicio que pretende mejorar las prácticas de crianza que prevalecen en las comunidades, favoreciendo la calidad de la interacción entre los niños y adultos. Promoviendo el desarrollo integral de los niños a través de la participación de los padres de familia. Para tener un conocimiento más amplio del mismo a continuación se hace referencia toda sus antecedentes, objetivos, funcionamiento, estructura orgánica y todo lo que a él se refiere.

2.1 Antecedentes del Programa de Educación Inicial no Escolarizada.

Todo a continuación que se presenta fue retomado de la Guía Operativa del Programa de Educación Inicial no Escolarizado, México 2001-

A través de la historia de la humanidad, las ideas sobre la educación de los niños han cambiado notablemente.

Durante siglos enteros los niños formaron parte de sociedades poco sensibles a sus requerimientos educativos, afectivos y de salud.

Las culturas mesoamericanas tenían una concepción del niño, la cual deja entrever los cuidados y atenciones que recibían. Dentro de la estructura familiar, el niño ocupaba un lugar importante; los aztecas, mayas, toltecas y

chichimecas se referían a él como piedra "preciosa", "colibrí", "piedra de jade", "flor pequeñita", manifestando así el respeto y cuidado que sentía por ellos.

La conquista española, además de significar un cambio cultural, una modificación de valores y creencias, trajo consigo una gran cantidad de niños huérfanos y desvalidos. En esta situación la participación de los religiosos fue decisiva ya que fueron ellos los que se dieron a la tarea de educarlos y cuidarlos; su labor estaba orientada básicamente a la conversión religiosa.

Consolidada la época colonial, las "casas de expósitos" fueron las únicas instituciones de atención infantil. Su labor se limitaba al cuidado y la alimentación de los niños y eran administrados por religiosas. Los niños permanecían hasta los seis años de edad y si no eran adoptados, se les enviaba a una casa de hospicio.

Estos últimos fueron creados en apoyo a la extrema pobreza de las familias que se veían en la incapacidad de proporcionar a sus hijos cuidados adecuados, lo que causaba mortandad y orfandad.

De los años posteriores a la Independencia de México, no se tiene noticias sobre la existencia de instituciones dedicadas a la atención de los niños pequeños.

Los primeros esfuerzos que se pueden identificar respecto a la atención de los niños menores de 4 años los podemos ubicar hacia el año de 1837, cuando en el mercado del volador se abre un local para atenderlos. Este junto con la casa de "Asilo de la Infancia" fundada por la emperatriz Carlota (1865), son las primeras instituciones para el cuidado de los hijos de las madres trabajadoras de las que se tienen referencia. En 1869 se crea el "Asilo de la casa de San Carlos", en donde los pequeños recibían alimento además de cuidado.

En 1928 se organiza la Asociación Nacional de Protección a la Infancia que sostiene diez "hogares infantiles", los cuales en 1937 cambian su denominación por la de "Guarderías Infantiles". En ese mismo período la Secretaría de Salubridad y Asistencia, Actualmente Secretaría de Salud funda otras guarderías apoyadas por comités privados.

En 1939, cuando el presidente Lázaro Cárdenas convierte los talleres fabriles de la nación, en una cooperativa, incluye en el mismo decreto la fundación de una guardería para los hijos de las obreras de la cooperativa.

A partir de entonces, la creación de estas instituciones se multiplica en las dependencias oficiales y particulares como respuesta a la demanda social del servicio.

Con el presidente Miguel Alemán Valdez de 1946 a 1952 se establecen una serie de guarderías dependientes de organismos estatales (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría de Agricultura, Secretaría de Recursos Hidráulicos, etc.)

Las Secretarías del Estado, los mercados y otras instituciones se vieron obligadas a crear guarderías para que sus trabajadores pudieran delegar el cuidado de sus hijos en manos competentes.

En diciembre de 1976, por acuerdo del Lic. Porfirio Muñoz Ledo, entonces Secretario de Educación Pública, se crea la Dirección General de centros de Bienestar Social para la infancia. De esta forma cambia la denominación de guarderías por las de Centros de Desarrollo Infantil (CENDI).

La demanda para atender a los niños menores de 4 años en forma institucional fue creciendo, lo que hizo indispensable la búsqueda de alternativas que permitieron expandir el servicio y abarcar a un número mayor de niños.

Se crea entonces el Programa no Escolarizado (1980) el cual empezó a operar en 16 estados de la República Mexicana teniendo como principales agentes para su difusión y realización previa capacitación a los padres de familia y miembros de las comunidades en las que se implantó. En ese mismo año se amplió su cobertura a los 15 estados restantes.

Debido a que el programa requería de la participación activa de ambos padres en la actividad educativa, se decidió cambiar nuevamente de denominación a la Dirección General de educación Inicial para quedar integrada como una dirección de área de la Dirección General de Educación Preescolar.

En 1985 debido a la reestructuración de la Administración Pública Federal, desaparece la Dirección

General de Educación Inicial para quedar integrado como una Dirección General de Educación Preescolar.

Para 1990 desaparece como dirección de área de la Dirección de Educación Preescolar y se conforma la Unidad de Educación Inicial la cual pasa a depender directamente de la Subsecretaría de Educación Elemental.

El servicio se ofrece lo mismo en instituciones (CENDI) muy bien equipadas con infraestructura y especialistas, a través de la modalidad no escolarizada, en zonas rurales, urbano-marginadas e indígenas en toda la república mexicana. El servicio se caracteriza por brindar al niño una educación integral, apoyada en la participación activa del adulto y centrada en el desarrollo de aspectos referidos a su persona, a su relación con los demás y con el entorno.

De manera genérica, la Educación Inicial trata las formas y procedimientos que se utilizan para entender, conducir, estimular y orientar al niño, sean estas desarrolladas en la vida diaria o a través de una institución específica.

En particular, se entiende como un proceso de mejoramiento de las capacidades de aprendizaje del infante, de sus habilidades de higiene, salud y alimentación, con el desarrollo de las habilidades para la convivencia y la participación social y sobre todo, de la formación de valores y actitudes de respeto y responsabilidad en los diferentes ámbitos de la vida social de los niños.

Actualmente, gracias a los avances en áreas del conocimiento, tales como la psicología, la pedagogía, la medicina y otras, se ha reconocido la importancia fundamental que tiene la atención del desarrollo armónico de los niños desde su nacimiento. Ahora se tiene la certeza de que los primeros seis años de vida constituyen los cimientos de la personalidad del ser humano, es decir, que la alimentación que reciba, la forma en que se relacione con otras personas, las actitudes, los hábitos y valores que desarrolle en estos primeros años, tendrán una profunda repercusión en su personalidad futura.

En las últimas décadas se ha incrementado un reconocimiento en nuestro país acerca de que la educación empieza en la familia; que son los padres los primeros educadores y los más importantes en los años iniciales, con lo cual se ha logrado dar un lugar destacado a la educación inicial.

2.2 Características de la Educación.

México ofrece educación inicial en dos modalidades:

1. **ESCOLARIZADA**, a través de los Centros de Desarrollo Infantil. (CENDI).
2. **NO ESCOLARIZADA**, por medio de módulos de atención y servicio. (Modalidad en la que se ubica el Programa de Educación Inicial)

El programa se ha formulado en tres tendencias básicas:

1. Cuidar la salud, la alimentación y la seguridad física del niño.
2. Satisfacer sus necesidades básicas y estimular su desarrollo.
3. Orientar las actividades que se realizan con los niños hacia fines formativos.

El programa se inscribe en esta última tendencia revalorando las actividades como acciones educativas para los niños.

En México, se cuenta desde 1978 con un Programa Pedagógico de educación inicial, que establece las directrices para la atención educativa de la población infantil desde el nacimiento hasta los cuatro años de edad.

Esto ha sido posible, gracias a la unificación de criterios y a la sistematización de objetivos y actividades encaminadas a favorecer las potencialidades de desarrollo de los niños de esta edad.

El Programa de Educación Inicial tiene como objetivo el desarrollo del niño y pone énfasis en la interacción del niño con su medio natural y social, considera que el trato y la forma de relación entre los adultos y los niños, matiza el desarrollo infantil.

El Programa de Educación Inicial vigente, tiene dos modalidades de operación: modalidad escolarizada y modalidad no escolarizada.

- **El Programa de Modalidad Escolarizada.**

Se lleva a cabo en los Centros de Desarrollo Infantil (CENDI), donde los niños asisten regularmente y son atendidos por un equipo de profesionales.

- **La Modalidad no Escolarizada.**

La modalidad no escolarizada de educación inicial, es un proceso por el cual los niños menores de cuatro años pueden mejorar:

- ❖ Sus Capacidades de aprendizaje y creatividad.
- ❖ Sus hábitos de higiene, salud y alimentación.
- ❖ Sus habilidades para la convivencia y la participación social.
- ❖ Sus valores y actitudes de respeto y responsabilidad.

Y se creó como una alternativa para dar atención educativa a los niños desde su nacimiento hasta los cuatro años de edad, sobre todo de aquellos que viven en zonas rurales, indígenas y urbanas marginadas.

Esta modalidad se plantea como un servicio que pretende mejorar las prácticas de crianza que prevalecen en las comunidades, favoreciendo la calidad de la interacción entre los niños y los adultos.

El objetivo central del programa es el desarrollo óptimo del niño. Se considera que apoyando con orientación y asesoría técnica a los padres de familia y miembros de la comunidad responsables de guiar a los niños, se propician mejores condiciones de vida para los pequeños.

Las acciones educativas se sustentan y requieren de la participación de:

- ❖ Los padres de familia.
- ❖ El grupo de adultos que atiende a los niños.
- ❖ La comunidad en su conjunto.

Esta labor parte del reconocimiento y la valoración de las pautas culturales de la comunidad, que son enriquecidas a través del intercambio de experiencias y conocimientos entre el grupo de padres y el Promotor Educativo en sesiones de trabajo grupal.

La modalidad no escolarizada del Programa de Educación inicial para instrumentarse requiere de una forma de organización en la que se vinculen de manera coordinada los padres de familia y miembros de la comunidad con los agentes educativos de la Secretaría de Educación Pública.

2.2.1 Características del programa

- ❖ **Selectivo:** Comunidades rurales, urbano marginadas e indígenas.
- ❖ **Alternativo:** Opción educativa de menor costo para zonas marginadas (modesta beca mensual a Promotores Educativos).
- ❖ **Socialmente participativo:** Basado en la participación de agentes educativos de la misma comunidad.
- ❖ **Flexible:** Se organizan en módulos de atención con horarios que deciden los padres, en ciclos de 40 sesiones de trabajo, una por semana de 2 hrs cada una.

Es una alternativa educativa que contribuye a:

- Mejorar las condiciones de desarrollo de los niños.
- Enriquecer las experiencias de los padres como verdaderos educadores de sus hijos.
- Mejorar las relaciones entre adultos y niños.
- Propiciar el reconocimiento de las capacidades del menor de 0 a 4 años en la comunidad.
- Ampliar las alternativas de atención y cuidado de los niños.

Se formula como un modelo pedagógico flexible:

- Por las posibilidades que tiene de adaptarse a las distintas condiciones de operación.
- Por ofrecer un conjunto de alternativas que permitan satisfacer las necesidades formativas de los niños.
- Por fomentar la libertad y la espontaneidad de los niños.
- Por permitir la regionalización de contenidos y técnicas de trabajo, respetando la diversidad cultural del país.
- Por responsabilizar a los distintos agentes de la comunidad en la educación de los niños.
- Por fomentar una mejor calidad formativa de los niños a nivel nacional.

Configura una forma de vida para los niños, a partir de la orientación de sus actividades cotidianas.

2.3 Objetivos del Programa.

- Promover el desarrollo personal del niño a través de oportunidades que le permitan ampliar y consolidar su estructura mental, su capacidad de comunicación y comprensión verbal, su psicomotricidad y su interacción afectiva.
- Contribuir a la orientación de la interacción social del niño, estimulándolo para participar en acciones de integración y mejoramiento en la familia, la comunidad y la escuela.
- Estimular, incrementar y orientar la curiosidad del niño para iniciarlo en el conocimiento y comprensión de la naturaleza, así

como en el desarrollo de habilidades y actitudes para protegerla y conservarla.

- Enriquecer las prácticas de cuidado y atención a los niños menores de cuatro años por parte de los padres de familia y los grupos sociales donde conviven los menores y ampliar los espacios de reconocimiento para los niños en la sociedad en la que viven, propiciando un clima de respeto y estimulación para su desarrollo.
- Alfabetizar al padre de familia y miembros de la comunidad que así lo requieran, propiciando en ellos mayores elementos para mejorar el modo de vida de la comunidad.

2.4 LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS ZONAS 2, 14, 27, Y 40 DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN INICIAL

El programa de Educación Inicial no escolarizado opera en la mayor parte del Estado de Michoacán a través de zonas estructuradas por municipios cercanos a las regiones, conformada cada zona por 4 a 6 módulos de atención y servicio.

Para la presente Investigación se retomara 4 zonas con sede en la ciudad de Uruapan Michoacán con número correspondiente a los 2, 14, 27 y 40 los cuales se encuentran coordinados por un coordinador de zona y de 4 a 6 supervisores de modulo , además son apoyados por un promotor de zona.

Se encuentran integradas por la siguiente manera de acuerdo a los diferentes municipios:

ZONA 2

URUAPAN, TANCITARO, SAN JUAN NUEVO

ZONA 14

URUAPAN, GABRIEL ZAMORA, PARACHO, CHERAN.

ZONA 27

URUAPAN, TINGAMBATO, ZIRACUARETIRO, TARETAN

ZONA 40

NUEVA ITALIA, NUEVO NURECHO

Para el desarrollo del programa en las comunidades rurales, urbano-marginadas se cuentan de 40 a 60 promotores educativos pertenecientes a las comunidades donde se encuentra el programa operando, que a través de sesiones promueven la participación de los padres de familia en el desarrollo integral de sus hijos menores de cuatro años. Oficina central del programa de educación Inicial no escolarizado

Coordinación General en la ciudad de Morelia, Mich. Con domicilio de Av. Morelos sur # 1395 esquina rey tacamba, Col. Félix Ireta y su teléfono es 01-4433172605.

2.5 Misión y Visión.

La misma Guía operativa aborda lo siguiente:

- **MISIÓN**

El programa de Educación Inicial no escolarizado del conafe busca favorecer el desarrollo de competencias de los niños y las niñas de cero a cuatro años de edad a través de la formación y orientación de los padres de familia, agentes educativos y otros miembros de la comunidad para proporcionar el mejoramiento de las practicas de crianza a través de decisiones informadas, resultado de las sesiones, de las estrategias de difusión y divulgación , así como de los materiales educativos y culturales generados por este organismo, con apego y respeto a la diversidad cultural, étnica y de género que existe en las comunidades de atención .

- **VISIÓN**

La disminución del rezago educativo en las comunidades de atención , como resultado de la transformación favorable de las practicas de crianza de los adultos hacia los niños y las niñas de cero a cuatro años de edad, que

posibiliten el desarrollo de competencias y propicien su incorporación hacia los niveles subsecuentes de educación básica.

2.6 Desarrollo del Programa.

La modalidad no escolarizada se creó como una alternativa para hacer llegar la Educación Inicial a un mayor número de niños, sobre todo a aquellos que viven en zonas rurales, indígenas y urbano marginadas, proporcionando iguales oportunidades para su desarrollo adecuado, aprovechamiento y permanencia en la educación preescolar y primaria.

La unidad operativa bajo la cual se aplica el programa de Educación Inicial en su modalidad no Escolarizada se denomina Módulo de Atención y Servicio, el cual presenta las siguientes características:

Cada módulo está constituido por 10 grupos de padres de familia con sus respectivos promotores educativos, con la suficiente cercanía geográfica como para ser debidamente

Atendidos por un supervisor de módulo.

Cada grupo de padres de familia se forman de 20 a 25 personas que se reúnen de 1 a 2 veces por semana con el Promotor Educativo con la finalidad de impartirles temas sobre el desarrollo integral de los niños; éstas con una duración de 1 a 2 horas; dichas reuniones se realizan conforme al interés, disponibilidad de tiempo y grado de avance del programa de Educación Inicial.

Se organiza un comité Pro-niñez con el fin de promover y apoyar la aplicación del programa de Educación Inicial.

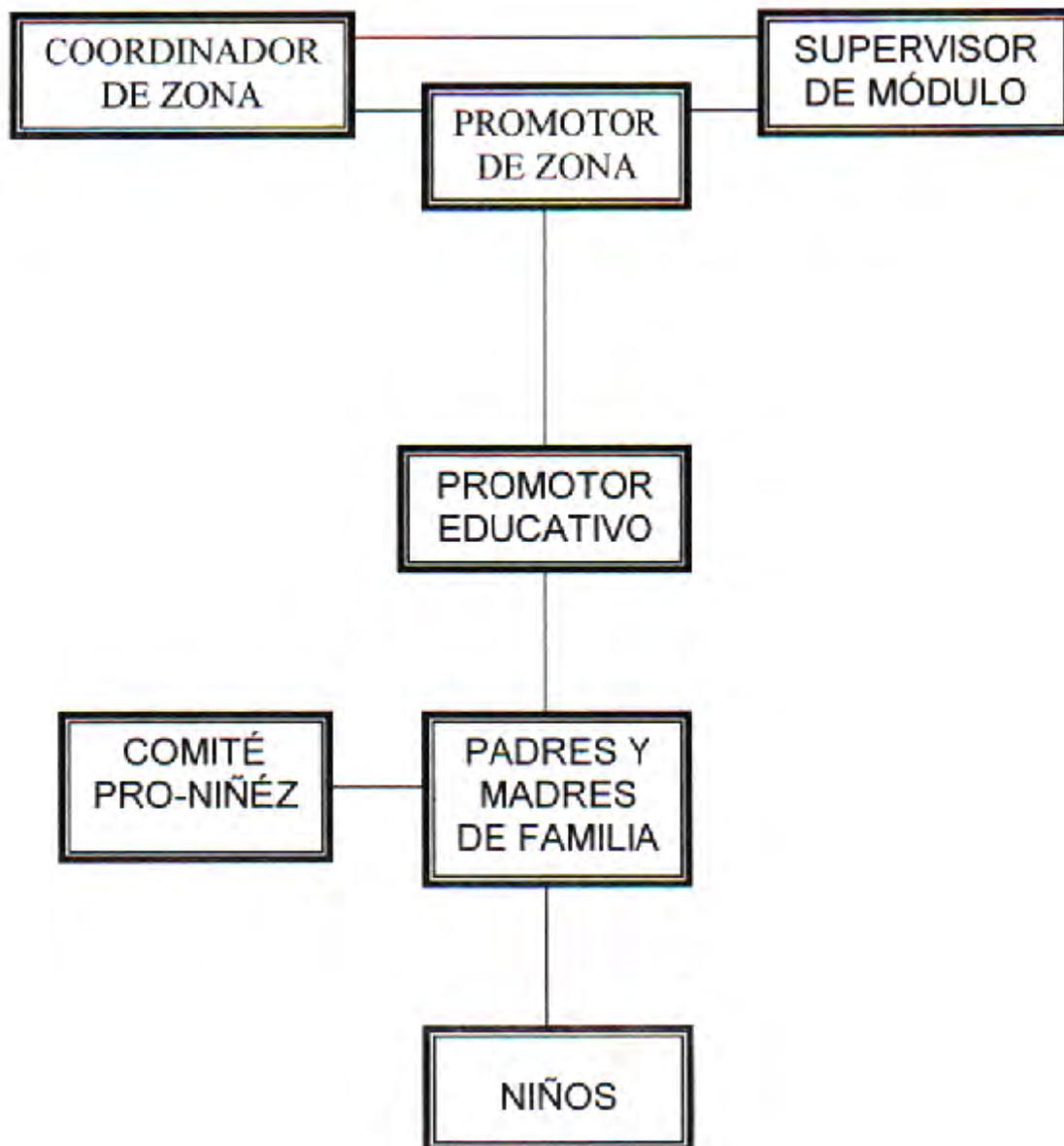
La aplicación del programa a través de los Módulos de Atención y Servicio requiere de 80 hrs., de trabajo grupal con los padres de familia que se traducen en un período de 8 meses.

Las sesiones de trabajo con los padres de familia son coordinadas por el Promotor Educativo apoyándose con materiales educativos como "La guía de padres de familia" y otros, para fomentar el diálogo y enriquecer las pautas culturales de crianza de los niños con los contenidos educativos del programa de Educación Inicial.

El módulo de atención y servicio no requiere de instalaciones especiales para operar, es flexible para cualquier tipo de personas, y además es gratuito.

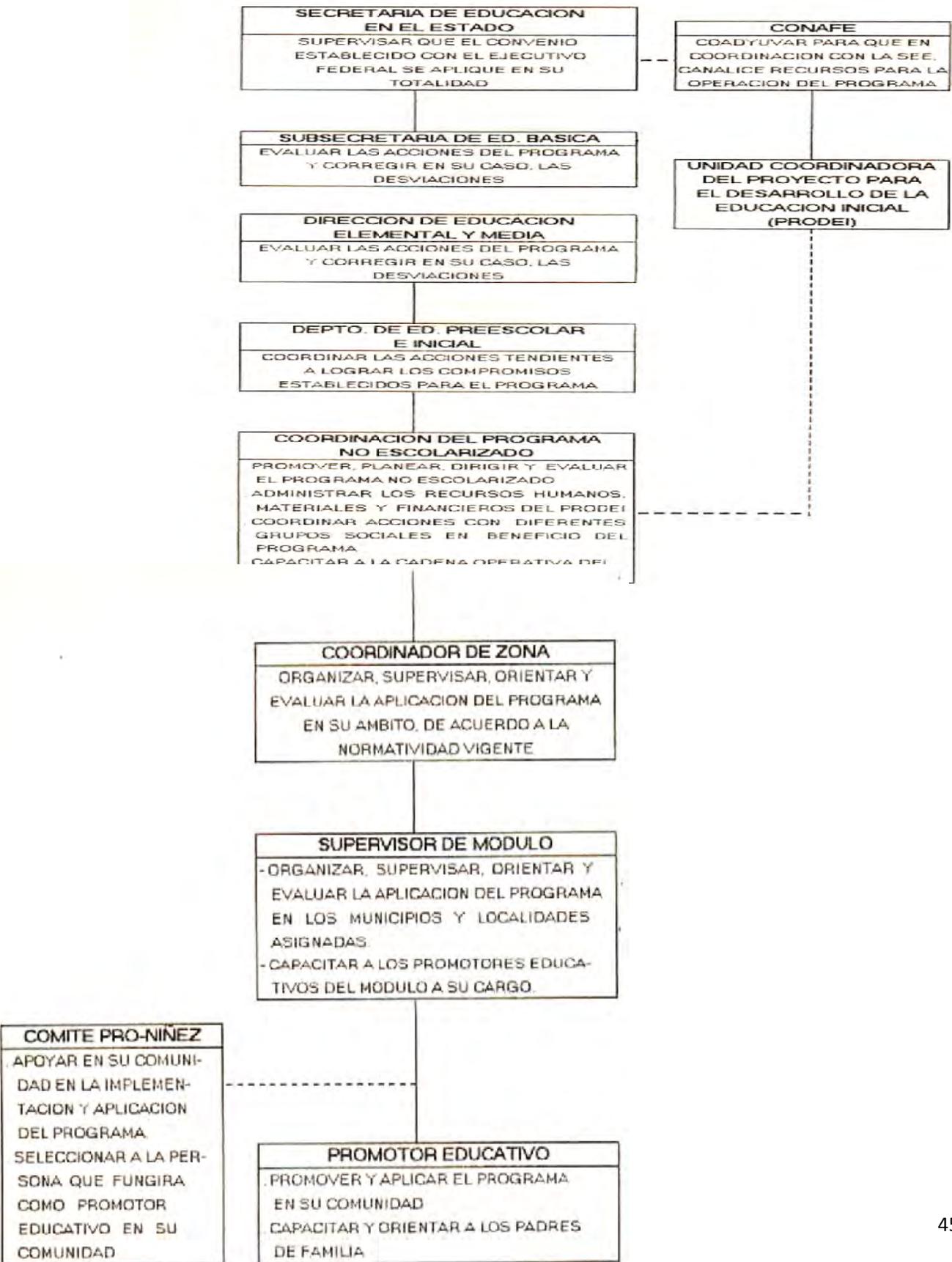
Los padres de familia son quienes directamente aplican el programa de Educación Inicial a través de realizar consiente y sistemáticamente las actividades educativas a sus hijos en sus propios hogares.

2.7 Estructura orgánica



Fuente: Propuesta manual de organización SEE-CONAFE(1995)

DIRECCION GENERAL



2.8 Funciones del trabajador Social en el Programa de Educación Inicial.

Todo profesionalista tiene delimitadas sus funciones específicas que realizan en sus diferentes campos de intervención. Dentro del Programa de educación inicial no escolarizado se tienen bien especificadas y la metodología que se lleva a cabo durante la operacionalización del programa, el cual permite tener claridad sobre la labor profesional; aunque en algunas actividades realizan otras que no se dan en esta área, y no han sido especificadas pero no limitan el trabajo ó la acción por buscar el bienestar de la sociedad con que intervenimos.

La función que juega un papel importante en este programa o bien la que más resalta es la de supervisión, ya que tiene que estar valorando, observando cada una de las acciones del programa así como el personal operativo, sin dejar a un lado los demás. Por tal razón a continuación se les manejará en síntesis el papel que juega esta función en el programa y posteriormente cada una de las demás.

PROCESO	FUNCIONES
INVESTIGACIÓN	Programación, investigación.
DIAGNOSTICO	Jerarquización, administración de recursos.
PROGRAMACIÓN	Planeación, administración, coordinación.
EJECUCIÓN	Supervisión, educación, control escolar.
EVALUACIÓN	Supervisión y evaluación.
SISTEMATIZACIÓN	Supervisión y sistematización.

La supervisión como principal función dentro del programa constituye el enlace para orientar y coordinar las funciones y actividades entre las áreas normativas; la coordinación de zona y los grupos de padres de familia del módulo de educación inicial no escolarizado, a fin de dirigir y controlar el funcionamiento integral del servicio de este nivel educativo.

La coordinación que se establece a través de la supervisión permite en sentido ascendente, que la toma de decisiones por parte de las autoridades responda a las necesidades de la comunidad educativa y en sentido descendente, que la orientación y asesoría que se brinda a los promotores educativos y padres de familia promueva el mejoramiento de la calidad de la educación.

La supervisión constituye por lo tanto en el vínculo de unión, comunicación y enlace entre la coordinación de zona y los promotores educativos, ya que se encarga de la transmisión de los lineamientos normativos y verifica su cumplimiento y nivel de funcionalidad, a fin de dirigir, orientar, asesorar y evaluar en forma permanente a los promotores educativos y padres de familia, contribuyendo al adecuado funcionamiento del servicio educativo.

Implicaciones Operativas Inherentes.

Funciones

Supervisión:

“La función de la supervisión en su operatividad implica un proceso dinámico que, al mismo tiempo que contemple una visión integral del quehacer educativo de la zona, seleccione los elementos necesarios para orientar a la comunidad educativa hacia los cambios que propicien el mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje; igualmente que promueva, organice, estimule y verifique las actividades educativas de todos los elementos involucrados fomentando un ambiente de respeto y cooperación.

Planeación:

- Elaborar y presentar al Coordinador de Zona el Programa de Operación Anual del Módulo.
- Orientar a los Promotores Educativos, en relación a la elaboración de su plan de actividades de acuerdo a las necesidades de los padres

y la comunidad.

- Formular propuestas para la integración del módulo con base a la ubicación, características y necesidades de la comunidad.
- Integrar y remitir la información estadística generada de las comunidades del módulo a su cargo al Coordinador de Zona para lo conducente.
- Integrar el modulo de trabajo de acuerdo a las comunidades autorizadas.
- Integrar y registrar los comités Pro-Niñez de las comunidades a su cargo.
- Integrar y elaborar diagnóstico de las comunidades que conforma su modulo de trabajo.

Administración de Recursos Humanos, Materiales Financieros:

- Formular el cuadro anual de necesidades del Módulo a su cargo y presentarlo al Coordinador de Zona para que se incluyan en el Programa del proyecto.
- Seleccionar a la persona que fungirá como Promotor Educativo del Programa de Educación Inicial No Escolarizada en cada comunidad.
- Analizar y validar las solicitudes de documentos técnicos y materiales de apoyo que le presenten los Promotores Educativos y remitirlos con oportunidad a su jefe inmediato para su atención.
- Distribuir al Módulo a su cargo los materiales Técnicos y de apoyo, así como los documentos que se requieran para el funcionamiento del mismo.
- Promover y verificar el establecimiento de la carta compromiso que formalicen la participación que los Promotores Educativos adquieran con la comunidad como responsables de la aplicación del

programa.

- Solicitar, efectuar y comprobar oportunamente el pago de gratificaciones y gastos de pasajes destinados a la operación del módulo a su cargo.
 - Elaborar y mantener actualizada la plantilla de Promotor Educativo a su cargo y remitirla al Coordinador de Zona para lo conducente.
- ❖ Presentar oportunamente al Coordinador de Zona, la documentación necesaria para efectuar los trámites de los movimientos e incidencias que se requieran.
 - ❖ Presentar la documentación que justifique y compruebe el pago de gratificaciones a los Promotores Educativos conforme a las normas y lineamientos establecidos.
 - ❖ Mantener actualizado el control de asistencia de los P.E., en las reuniones de capacitación para efectos de pago.

Difusión:

- ❖ Promover el programa en los municipios y comunidades identificadas mediante acciones y materiales de difusión, para conformar su módulo.
- ❖ Supervisar y promover que los P.E., del módulo apliquen tanto la estructura Ínter-institucional para la promoción y difusión del programa.

Control Escolar:

- ❖ Elaborar listado de padres y madres de familia así como niños que ingresen al programa y mantenerlos actualizados hasta el final de cada ciclo operativo.
- ❖ Organizar, dirigir y vigilar que la documentación relativa al control del programa que elaboran los padres y madres de familia del módulo a

su cargo sea acorde a las normas y lineamientos establecidos sobre el particular.

- ❖ Recibir, verificar y distribuir entre los P.E., a su cargo la documentación destinada al proceso de control del programa.
- ❖ Presentar oportunamente al Coordinador de Zona la documentación necesaria para efectuar los trámites de los movimientos e incidencias que se requieran.
- ❖ Validar la documentación relativa al control del programa que elaboren los Educadores comunitarios y los padres de familia.
- ❖ Verificar la entrega de constancias a los padres y madres de familia participantes en el programa.

Extensión Educativa:

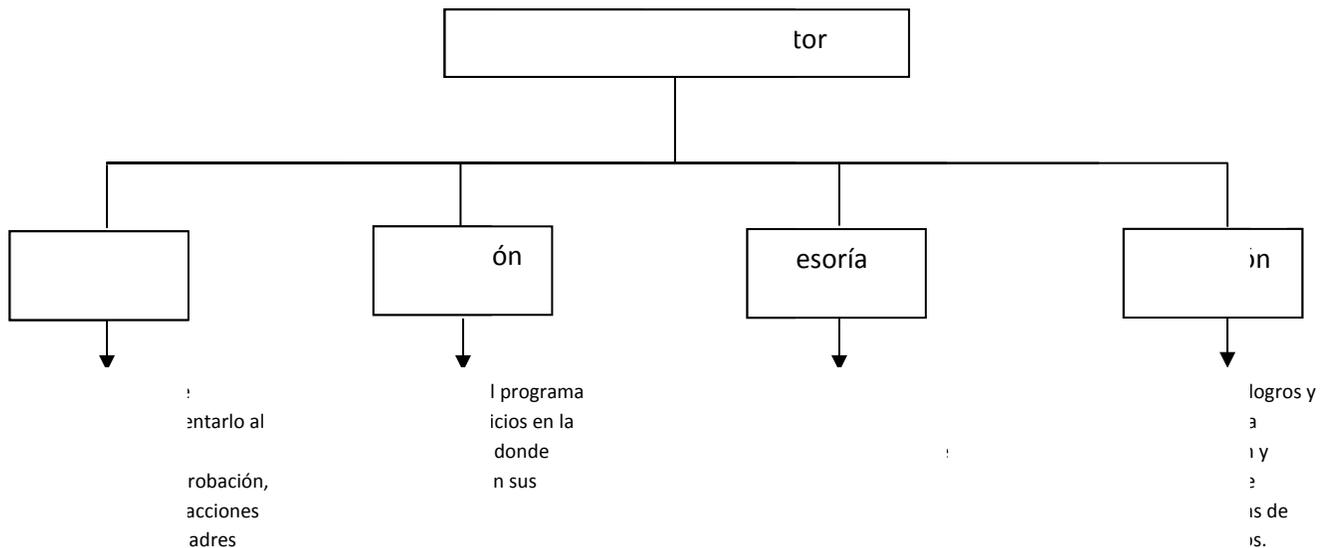
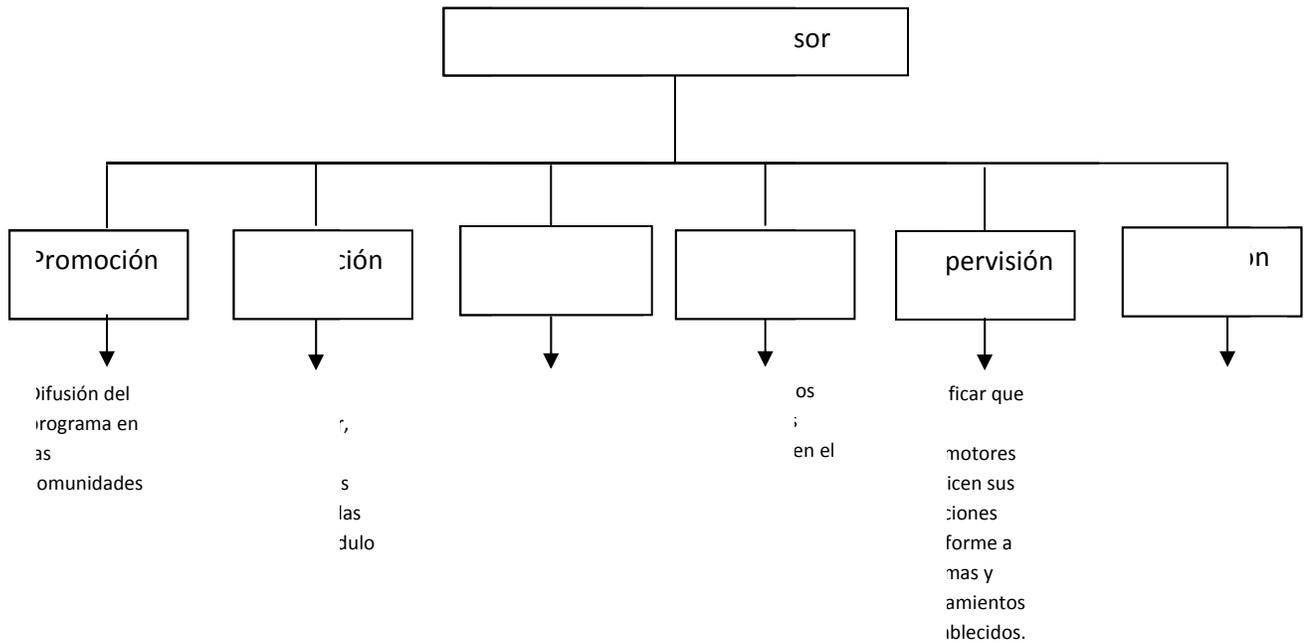
- ❖ Asistir a las reuniones técnicas a las que convoque su jefe inmediato y participar activamente en ellas a fin de coadyuvar a su cargo para apoyar el desarrollo del programa promoviendo los beneficios que ésta brinda a la población-objetivo.

Supervisión y Evaluación:

- ❖ Asistir a las reuniones técnicas a las que convoque su jefe inmediato y participar activamente en ellas, a fin de coadyuvar al mejoramiento del servicio educativo.
- ❖ Verificar el cumplimiento de las funciones asignadas a los a su cargo.

- ❖ Vigilar el uso y aprovechamiento adecuado de los documentos técnicos y de apoyo.
- ❖ Presentar al Coordinador de Zona sugerencias que mejoren la aplicación del programa.
- ❖ Orientar y verificar la adecuada y oportuna aplicación de los instrumentos de evaluación que se lleva a cabo en las comunidades a su cargo.
- ❖ Presentar a la Unidad Estatal de Educación Inicial, por conducto del Coordinador de Zona, las iniciativas tendientes a mejorar la organización y funcionamiento del módulo.
- ❖ Recabar evidencias testimoniales de la operación del programa en las comunidades a su cargo.”CONAFE, 2000 –

ACTIVIDADES DEL COORDINADOR



2.9 Funciones generales y perfiles del personal que integra la cadena operativa del programa de educación inicial

Coordinador de zona:

- ❖ Verificar que la organización y funcionamiento de los módulos a su cargo se realicen, conforme a las normas y lineamientos establecidos y de acuerdo con las disposiciones emitidas por la coordinación estatal.
- ❖ Validar, verificar y llevar el seguimiento de los programas de trabajo anuales que presenten los supervisores de módulo a su cargo.

Promotor de zona:

- ❖ Colaborar en la planeación de actividades relacionadas con la coordinación.
- ❖ Colaborar en las actividades organizativas y logísticas de los eventos de capacitación, acordes a las disposiciones de su jefe inmediato superior.
- ❖ Apoyar en la sistematización de datos respecto a la evaluación de los aspectos educativos dentro de la coordinación.

Supervisor de Modulo:

- ❖ Planear, programar y dirigir las actividades relacionadas con el módulo de Educación Inicial no Escolarizada a su cargo, de acuerdo con las normas y lineamientos establecidos por la SEP.
- ❖ Controlar la ejecución del programa de Educación Inicial e informar al Coordinador de Zona sobre las

anomalías detectadas.

- ❖ Orientar y asesorar a los Promotores Educativos en la aplicación del programa de Educación Inicial.

Promotor Educativo:

- ❖ Conducir las actividades y los procesos educativos inherentes al programa en la comunidad conforme a las normas y lineamientos establecidos.
- ❖ Conducir las actividades educativas con los Padres de Familia utilizando los métodos, técnicas y procedimientos acordes con los objetivos que se pretenden alcanzar considerando en todo momento las características socioeconómicas de la comunidad.
- ❖ Orientar y asesorar permanentemente a los padres sobre la adecuada aplicación de las actividades educativas con sus hijos.

2.10 Modulo de atención y servicio



Fuente: Propuesta manual de organización

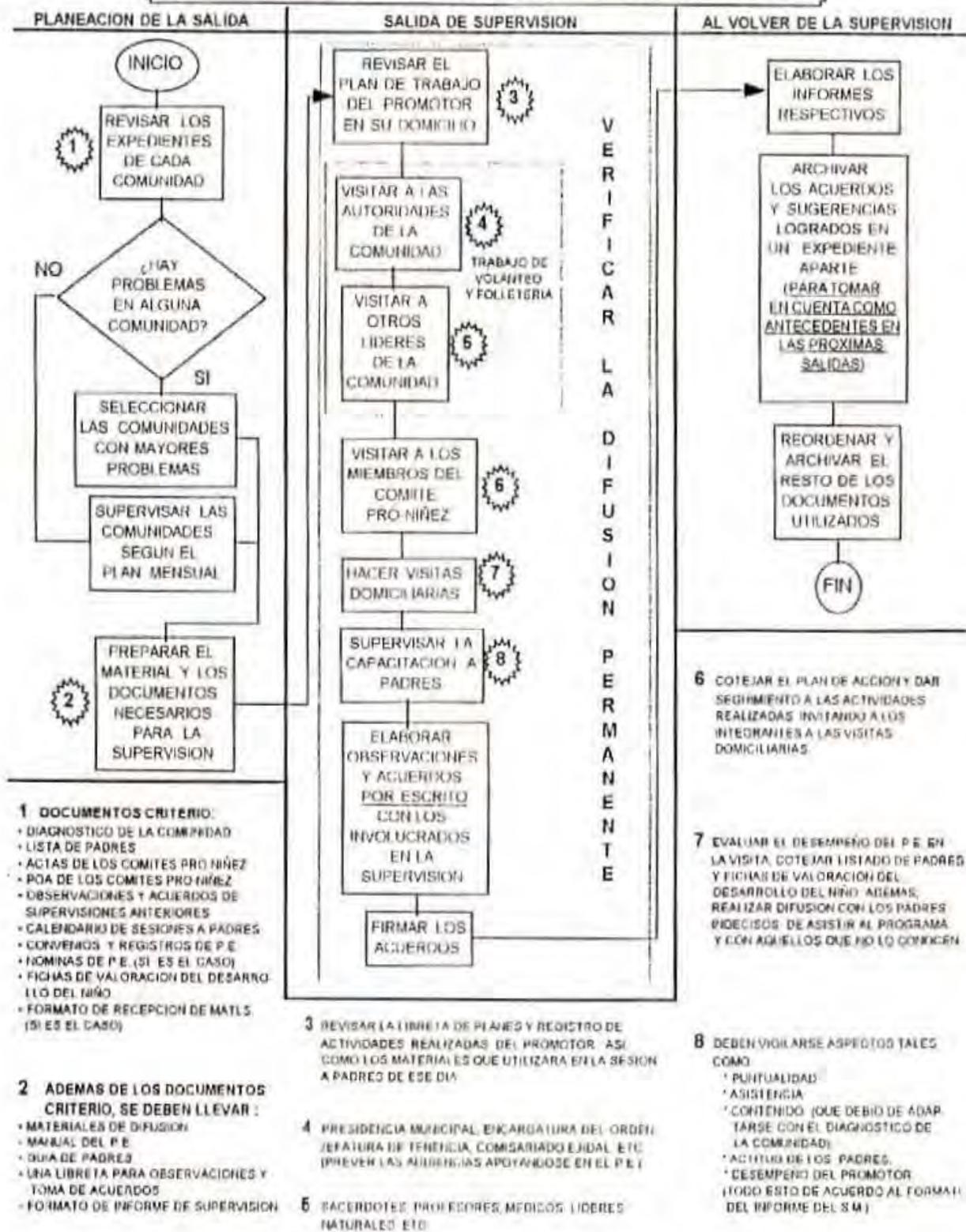
VISITA INTEGRAL:

a)VISITA AL P.E.	<ul style="list-style-type: none"> * Estrechar las relaciones humanas. * Ver cómo se siente en el Programa (Dudas ó Problemática). * Revisión de Planeación de Sesiones, Lista de Asistencia. * Materiales. * Apoyo. * Dar Seguimiento a los Planes de Mejora.
b)VISITAS DOMICILIARIAS (Llevar Listado de Padres)	<ul style="list-style-type: none"> * Invitación a la Sesión. * Aplicación de Instrumentos. * Verificación. * Estímulo.
c)VINCULACIÓN AUTORIDADES INSTITUCIONES	<p style="text-align: center;">CON E</p> <ul style="list-style-type: none"> * Presentación del Personal y del Programa. * Gestión de Apoyo. * Informar de Avances del Programa.
d)ASISTENCIA A SESIÓN	<ul style="list-style-type: none"> * Detección de Necesidades e Intereses de los Padres, Niños y P.E. * Conocer Condiciones de Trabajo (espacio, ambientación y materiales). * Participar Activamente durante la Sesión. * Verificar los Momentos de la Sesión.
e)DIFUSIÓN DEL PROGRAMA	<ul style="list-style-type: none"> * Pega de Carteles. * Colocación de Algún Periódico Mural. * Entrega de Trípticos. * Elaborar Pinta en la Comunidad.

SIÓN

f)Reunión de Retroalimentación en la Comunidad Visitada	<ul style="list-style-type: none"> * Con la Asistencia de la P.E. y los Participantes en esta visita. * Expresar las Fortalezas y Áreas de Oportunidad del P.E. * Brindar Verbalmente y por Escrito, Asesoría Específica y Asertiva. * Establecer Compromisos y Acuerdos por Escrito.
g)Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> * Registro de la Visita para el Informe Numérico. * Análisis de Resultados. * Verificación y Seguimiento de Compromisos. * Informe al C.Z. Sobre esta Visita. * Incluir en el Informe Mensual los Resultados.

PROCEDIMIENTO DE SUPERVISION DE LOS SUPERVISORES DE MODULO



A través de la historia de la humanidad, las ideas sobre la educación de los niños han cambiado notablemente. Durante siglos entre los niños formaron parte de sociedades poco sensibles a sus requerimientos educativos, afectivos y de salud.

Actualmente, gracias a los avances en áreas del conocimiento, tales como la psicología, la pedagogía, la medicina y otras, se ha reconocido la importancia fundamental que tiene la atención del desarrollo armónico de los niños desde su nacimiento. Ahora se tiene la certeza de que los primeros seis años de la vida constituyen los cimientos de la personalidad del ser humano, es decir, que la alimentación que reciba, la forma en que se relacione con otras personas, las actitudes, los hábitos y valores que desarrolle en estos primeros años, tendrán una profunda repercusión en su personalidad futura.

En las últimas décadas se ha incrementado un reconocimiento en nuestro país acerca de que la educación empieza en la familia: que son los padres los primeros educadores y los más importantes en los años iniciales, por ello la gran importancia y lo que se ha logrado un lugar destacado a la educación inicial.

CAPITULO III

SUPERVISIÓN

La función de supervisión surge como un elemento de la dirección por la necesidad de vigilar las actividades que se realizan en cualquier institución, un poco más de cerca y estar más en contacto con el personal y así darnos cuenta de los problemas que se le presentan, las inquietudes y deseos, considerando que es el personal uno de los recursos más importantes con que cuenta una organización e institución y el que más relación tiene para el logro de los objetivos y metas personales e institucionales. Por ello en la presente investigación se abordara como uno de los capítulos centrales el proceso de supervisión, el cual primeramente se conocerá la parte teórica de dicho proceso; por lo que iniciaremos por conceptualizándolo y desglosando los aspectos que lo componen.

3.1. Definición de la supervisión

La supervisión surge como un proceso indispensable que requiere toda organización que posee recursos humanos, técnicos, materiales y financieros orientados hacia fines y metas pre-establecidas, pero sobre todo donde se da la participación de diferentes niveles y áreas.

Se entiende al conjunto de actividades que se realiza con el objetivo de vigilar, coordinar y controlar la ejecución de una o más tareas.

Teresa Sheriff y Edyt Sánchez en su libro de supervisión en Trabajo Social (1985) definen la supervisión como una pedagogía donde reprende y enseña a instrumentar las proposiciones de acción en base a una intencionalidad definida. Permite a las personas implicadas en el proceso una conciencia y consecuentemente, una liberación en virtud del dialogo, la reflexión y la critica presentes en su metodología.

Al confrontar la teoría y la práctica la oportunidad de construir, integrar conceptos y técnicas, operacionalizar conocimientos en una realidad concreta y cuestionar constantemente la praxis en función del compromiso que implica toda intervención en Trabajo Social.

Por otro lado la supervisión es concebida como: “ Un proceso educativo administrativo que orienta, guía, capacita, instruye, dirige, mejora los métodos de trabajo, toma en cuenta los sistemas de prestigio y simbolismo, plantea conjuntamente con su equipo de trabajo, coordina e implementa e implanta programas. Ayuda a su equipo a crecer, desarrolla habilidades y perfecciona actitudes, forma y evalúa permanentemente el nivel profesional del proceso enseñanza- aprendizaje.” (Meave, 1992:36)

Arteaga en su Manual básico de la supervisión (1991), la define como un proceso dinámico y permanente, educativo, administrativo y técnico, que permite al supervisor y supervisado visualizar los problemas en el área de trabajo e implementar estrategias de intervención profesional.

También la supervisión es definida como “ Un proceso dinámico de capacitación mediante el cual trabajadores sociales directamente responsables de la ejecución de alguna parte del programa de la agencia, recibe individualmente la ayuda de un funcionario designado a tal fin para que lleguen a aprovechar en la mejor forma posible sus conocimientos y habilidades y perfección en sus aptitudes de suerte que ejecuten sus tareas de modo más eficiente y con una satisfacción cada vez mayor para ellos mismos y para la agencia.” (Sánchez, 2004:327)

De acuerdo a las concepciones citadas anteriormente se puede entender a la supervisión como un proceso administrativo y educativo que permite visualizar la problemática de los supervisados; así mismo es considerada un auxiliar importante en el ámbito laboral, por las diversas implicaciones que en este tiene de igual forma permite la enseñanza – aprendizaje, que contribuye al desarrollo profesional y a mejorar permanentemente las estrategias de intervención.

Desde esta manera, desde el punto de vista educativo, se puede señalar que tiene la responsabilidad de enseñar, coordinar, capacitar y asesor al supervisado esto a través de una retroalimentación de desarrollo de conocimientos y destrezas.

En tanto a lo administrativo, esto implica un proceso de dirección permitiéndose el intercambio de conocimientos teóricos-prácticos entre el supervisor y supervisado, encaminados a ofrecer un servicio de calidad.

3.2. Objetivo de la supervisión

De acuerdo a Laura Ortega García, en su libro la supervisión como proceso enseñanza-aprendizaje (1998) menciona que con la finalidad de lograr los objetivos que señala la supervisión en Trabajo Social, la función del supervisor hacia el supervisado debe de centrarse a la vez en el cumplimiento de objetivos; independientemente del ámbito que se desarrolle .Los cuales se manejan de la siguiente manera:

Objetivos pedagógicos de la supervisión son:

- ❖ Ampliar y actualizar los conocimientos teóricos del supervisado, tanto en materia de trabajo social, como de las otras disciplinas que apoyan su quehacer profesional.
- ❖ Interpretar dichos conocimientos, con la finalidad de que los aplique de manera adecuada.
- ❖ Sistematizar la experiencia con la finalidad de explicarla desde el punto de vista de la relación entre teoría y la práctica.
- ❖ Introducir modificaciones que coadyuven en el mejoramiento de los programas de trabajo a partir de la experiencia adquirida durante el ejercicio profesional.
- ❖ Evaluar el trabajo permanentemente con la finalidad de comparar lo que se hizo con lo que se quería hacer; si se cumplieron los objetivos establecidos;

detectar los factores que intervinieron para que el proceso se diera de tal o cual forma e introducir modificaciones con base a los resultados obtenidos.

Mientras que los objetivos específicos desde el punto de vista administrativo son:

- ❖ Participar en la planeación, organización e implementación de programas de trabajo.
- ❖ Promover la participación activa del personal, tanto en el proceso de intervención, como en las modificaciones que se hagan los programas de trabajo.
- ❖ Dar a conocer y promover la interpretación de los reglamentos existentes en el centro de trabajo, así como sensibilizar a los trabajadores sociales de la importancia de cumplir con estos.
- ❖ Participar con los supervisores en la organización de sus actividades.

En síntesis los objetivos de la supervisión se centran en la clasificación de los problemas sociales observados en la práctica profesional y compartir conocimientos disciplinarios en un contacto prolongado y sistemático, que favorezca un clima activo de aprendizaje. Por lo tanto cuando se cumple con la función que realiza el supervisor y los objetivos establecidos, se logran una diversidad de actividades y metas las cuales van a permitir en la supervisión una estimulación de autoevaluación de las tareas realizadas y la concientización de las reacciones propias ante los individuos y los problemas que presentan, todo ello en una relación de supervisión estimuladora y positiva, aceptada por los integrantes del proceso.

3.3 Fundamentos Históricos.

Por lo general el supervisor ha sido la persona que vigila y coordina las actividades o tareas específicas de los trabajadores, vistas en ellos como algo negativo. El trabajo de los supervisores en tiempos atrás, consistía en tener a su mando un grupo de esclavos y su función principal era proteger los intereses del patrón o propietarios.

“A principios de la época industrial el supervisor era el que reclutaba, despedía y disciplinaba a los trabajadores. Su principal objetivo que marcaba era en producir a costo bajo “(Arias, 1939:139)

El papel que desempeña el supervisor tiene que responder a los intereses de todos los miembros, que forman la organización, ya sea en cualquiera de los niveles de educación.

Supervisar efectivamente requiere, planificar, organizar, dirigir, ejecutar retroalimentar constantemente. Exige constancia, dedicación, perseverancia, siendo necesario poseer características individuales en la persona que cumpla esta misión.

3.4 TIPOS DE SUPERVISIÓN

3.4.1 Supervisión administrativa

De acuerdo a la página angabi@cantv.net de Internet se pudo encontrar que la supervisión es parte del proceso administrativo, y busca el logro de los objetivos de una empresa. La mayor parte de las organizaciones están sobre administradas y sublidereadas. Una persona sea una persona eficaz (buen planificador, supervisor y administrador) justo y organizado, pero carente de las habilidades del supervisor para motivar. El supervisor de este nuevo siglo, se anticipa a los cambios y acepta de forma positiva cada cambio que se le presenta. Visualiza y percibe cada cambio como una oportunidad y un reto. En síntesis, liderazgo y supervisión son dos formas de acción diferentes y complementarias. Ambas son necesarias para el éxito en un entorno empresarial cada vez más complejo y cambiante. Y ambos ejes deben ser desarrollados por las personas que desean gobernar las organizaciones y participar de manera decidida y activa en su futuro.

El supervisor debe interactuar entre su departamento y otras organizaciones, o también, entre la organización y su ambiente total (el ambiente interno: recursos

humanos, políticas de la empresa, disposiciones, etc. El ambiente externo: lo componen el mercado, la competencia, el gobierno, la tecnología, etc. Para ello utiliza recursos humanos, recursos económicos, recursos financieros, etc., los cuales determinan la eficiencia y eficacia de la organización en el presente y en el futuro, con ellos se consigue el logro de las metas y objetivos pre-establecidos. Así mismo desarrolla actividades que permiten operar y controlar el esfuerzo de los hombres, con el objetivo de que estos, en grupo o individualmente cumplan con las funciones o tareas que le han sido asignadas.

Los supervisores actúan como jueces y como solucionadores de problemas en el proceso de control en una organización. Los supervisores cumplen con 2 funciones: en el primer rol, actúan como juez observando lo que sucede en el departamento para ver si las actitudes, condiciones y resultados se llevan a cabo como se esperaba. En el segundo rol, actúan al solucionar problemas y tomar decisiones. Esto con el fin de averiguar porque no salió bien algo y luego decidir qué hacer al respecto. Además que cumplen los supervisores a tener puestos jerárquicos donde el supervisor rinde cuentas de su trabajo a su jefe, así como el observar y verificar el desarrollo del trabajo realizado por el supervisado, e informando sobre las políticas del funcionamiento y sobre los planes de actuación, facilitando el encontrar estrategias de trabajo y su organización como equipo.

Para llevar a cabo esta supervisión es prescindible que el supervisor conozca lo siguiente:

Planificar programas, evaluar necesidades detectadas tener informada a la comunidad.

Asumir la responsabilidad para realizar funciones efectivas, asignar trabajo y aprovechar al máximo las aptitudes del personal para que redunden del beneficio de la tarea que hay que realizar.

Se puede concluir que la supervisión administrativa permite que se dé jerárquicamente, así como su principal función de organización y gestión, permitiendo ocupar el supervisor en el organigrama de la institución.

3.4.2 Supervisión Educativa.

La supervisión como proceso educativo se refiere sobre todo al cambio que en comportamiento se produce al entrar una persona en relación con otra u otras y compartir diferentes experiencias sobre las cuales o alrededor de las cuales gira la dinámica de la relación educadora.

La supervisión es una forma de aprendizaje, no solamente de un arte, sino aprender a traducir en acción las proposiciones teóricas que componen el cuerpo de conocimientos de la profesión.

Las funciones que se identifican con la supervisión educativa son las siguientes:

Enseñar, facilitar el aprendizaje, entrenamiento en técnicas concretas, compartir esperanzas y conocimientos, informar, clarificar, guiar-conducir, ayudar al supervisado.

Es Educativa porque el supervisor asume el papel de orientar y guía, teniendo la responsabilidad de enseñar, coordinar, capacitar y asesorar al supervisado a través de una retroalimentación.

Esta supervisión no puede estar separada de la supervisión administrativa ya que ven ligadas a la práctica profesional y así permite garantizar la calidad y oportunidad del servicio que proporciona.

En resumen esta supervisión va inclinada a la formación y aprendizaje de lo supervisado.

3.4.3 Supervisión de apoyo.

Este tipo de apoyo de supervisión se aplica a los equipos que se encuentran formados por diferentes profesiones que tienen un objetivo común en el ámbito institucional.

Esta supervisión está orientada a la tarea que se realiza en equipo “lo cual facilita la reflexión del trabajo en donde se estipulan las funciones que deben realizar el equipo en su conjunto y sus funciones específicas que han de llevar a cabo cada profesional en relación con su área de intervención” Fernández, Josefina año 1999: 90. Dicha supervisión aborda aspectos administrativos de reparto de tareas de casos, de distribución de trabajo, etc. Para estas actividades el supervisor tiene como principal función el de asegurar que el trabajo realizado por los integrantes del equipo sean lo más concreto y eficaz posible.

El equipo interdisciplinario permite dar un enriquecimiento de cada uno de los miembros que conforman el equipo y a su vez se da mejoramiento en cuanto a la calidad del trabajo, además se da la coordinación y organización a lo interior del grupo hacia actividades planteadas.

El supervisor del equipo interdisciplinario tiene que tener un amplio conocimiento sobre las profesiones que está conformado el equipo, así como las tareas que realizan cada uno, así mismo ser experto en servicios personales y en la conducción de grupos.

Es importante que el supervisor conozca el servicio donde trabaja el equipo que supervisa y cuáles son sus objetivos y funciones, por lo que los elementos más específicos de esta supervisión son:

Que ésta dirigido hacia la tarea común que realiza el equipo.

Que debe favorecer las relaciones entre las diversas disciplinas con el fin de realizar un trabajo realmente multidisciplinario.

Ofrece un espacio para la toma de decisiones en equipo donde cada elemento aporta su visión.

3.5 Proceso administrativo de la supervisión.

Para llevar a cabo adecuadamente la supervisión es necesario se lleve a cabo cumpliendo las siguientes etapas: investigación, diagnóstico, organización, programación, control y evaluación.

“Investigación:

La investigación juega un papel importante porque permite conocer el área de acción y su problemática así como la realidad del supervisor y supervisado.

Diagnóstico:

Conocer el terreno donde se realizara la supervisión, los signos reales y concretos de una situación-problema, promoviendo alternativas de solución.

Programación:

Partiéndose del diagnóstico se formula, implementa y ejecuta un plan de supervisión

Organización:

Permite evitar la dualidad de funciones y responsabilidades; organizando actividades que cumplan los objetivos.

Control:

Son orientaciones e instrucciones que se dan en un sentido y así mismo medir la realización de los objetivos de la supervisión.

Evaluación:

Proceso de análisis de los avances y resultados de los planes y programas y los proyectos de trabajo; relacionando los objetivos, metas, recursos y actividades realizadas en comparación con lo programado. (Arteaga, 1991: 30)

3.6 Perfil del supervisor

Según el Manual de CONAFE (2000), toda actividad humana tiene un conjunto de actividades, habilidades, conocimientos, hábitos y principios que tienen que desarrollarse a fin de realizar con eficacia y eficiencia dicha labor.

Para que el supervisor efectúe con claridad sus funciones, será necesario un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten garantizar el óptimo desempeño de las mismas.

Es importante que el supervisor tenga o cuente con ciertas características que complementen un perfil de acuerdo al papel que desempeña dentro de una institución u organización.

El primer requisito básico es que el supervisor debe tener el conocimiento del trabajo, implicando una serie de conocimientos, habilidades y actitudes.

1er Requisito:

- a) Conocer proceso de trabajo
- b) Conocer los materiales de trabajo
- c) Indagar las instalaciones de instituciones u organismos

2do Requisito: Conocimiento de su responsabilidad

- a) Conocer su posición dentro del trabajo
- b) Conocer políticas de la institución y organismo, líneas de trabajo.
- c) Reglamento interno
- d) Comunicación interna en la organización.

3er Requisito: Habilidad para instruir:

- a) Clara ,sencilla y precisa
- b) Completa y paciente.
- c) Debe de saber transmitir sus conocimientos de manera accesible y congruente con las necesidades de aprendizaje.

4to. Requisito: Habilidad para dirigir:

- a) Motivar al personal para mejorar la calidad de trabajo
- b) Conocer proceso de sensibilización-simbolismos
- c) Conocer los procesos de pensamientos creativos
- d) Proceso de toma de decisiones.

3.7 Modalidad de la supervisión.

De acuerdo al correo de internet angabi@cantv.net. Se encontró que dentro del proceso de supervisión existen tres modalidades de supervisión, de acuerdo al perfil, personalidad y actitud que desarrolla el supervisor ante el grupo de personas que tienen a su cargo; para intervenir en dicho proceso es necesario e importante conocerlas y analizarlas, retomando la más adecuada para el mejor cumplimiento del desempeño laboral y el funcionamiento del organismo.

Autocrática:

Característico de individuo autocrático, que sin consultar con nadie, señalan o determinan que debe hacerse, cómo y cuando en forma categórica, indican la fecha de su cumplimiento y luego lo comprueba en la fecha y hora señaladas. Caracterizado por un personalismo exagerado en las líneas de toma de decisiones. No toma en cuenta las opiniones e ideas de los supervisados; decide basándose en tecnicismos. Fiscaliza las acciones de los supervisados mas con el deseo de sancionar errores, que de reconocer lo positivo. Informa solo lo negativo a los supervisados dejando a un lado lo positivo.

Paternalista:

El supervisor decide antes de escuchar a los supervisados; no tomando en cuenta las aspiraciones; ya que él cree tener la preparación para decidir por el bien de todos.

Participativa ò democrática:

Se establece comunicación entre supervisión y supervisado; actuando el supervisor como apoyo técnico. Toma en cuenta la opinión de los supervisados y decide de acuerdo a las aspiraciones. Participación cooperativa del equipo de trabajo. Proporciona oportunidades pertinentes para la reflexión de la acción, en un proceso de retroalimentación entre supervisor y supervisado, ya que se lleva a cabo en forma periódica y organizada con la participación cooperativa del equipo de trabajo, empleando una variedad respecto a las técnicas de supervisión. Este tipo de supervisión genera en el binomio supervisor-supervisado los siguientes valores y actitudes: Compromiso, dialogo, espíritu comunitario, actitud positiva ante la vida, visión crítica de la realidad, responsabilidad personal y social, capacidad de búsqueda y creatividad; todo ello en base a la definición de la intencionalidad propuesta para el campo específico de la supervisión.(Arteaga, 1995: 13-15).

3.8 Técnicas de supervisión.

Arteaga (1995), refiere que las técnicas de supervisión se entienden como los distintos elementos de los cuales se vale el supervisor para la realización consecuente y lógica del proceso.

Es prescindible definir, para cada objetivo propuesto por el plan de trabajo, la técnica que sea considerada la más adecuada para el tipo de supervisión que se elija o se marque.

Observación:

Función del aparato sensorial-perceptivo dirigido hacia un objetivo previsto de supervisión recolecta información o verifica conclusiones.

- Modalidades de la observación

Se puede adoptar diversas modalidades, según sea los medios utilizados para la sistematización de lo observado.

- Según sus medios utilizados
- Según la participación del observador
- Según el número de observadores
- Según el lugar donde se realiza
- Medios de observación

Medios o instrumentos que permiten realizar la observación realizada; pueden citarse cinco medios principales:

- a) Diario de campo
- b) Cuaderno de notas
- c) Cuadro de trabajos
- d) Los mapas
- e) Dispositivos mecánicos

- Modalidad de la entrevista
- Entrevista Estructurada: se estructuran o formulan las preguntas que se realizaran
- Entrevista no estructurada. Preguntas abiertas
- Entrevista realizada: lista de cuestiones de la problemática a investigar
- Entrevista técnica: estudia motivaciones y sentimientos de las mismas.

TIPOS DE ENTREVISTA

El mismo autor refiere la siguiente respecto a la entrevista:

- Entrevista individual

Educación personalizada donde se asegura la confidencialidad. No se maneja interrogatorio, por ser una relación vertical. Es la aplicación directa con las personas que desea rescatar la información.

- Entrevista grupal

Se aplica al grupo determinado

Es una relación más horizontal

- El cuestionario

Producto de un trabajo riguroso en la estructuración, redacción y ordenamiento de preguntas.

Elaborar preguntas solo sobre lo que se requiere supervisar.

3.8.1 Funciones y actividades del trabajador social como supervisor (Ortega, 1995: 331)

Ortega (1995), define las funciones que debe llevar a cabo el supervisor durante el proceso, es indispensable conjuntar la acción del personal dentro del centro de trabajo, en cuanto a la tarea que realiza, el proceso de enseñanza-aprendizaje, objetivos de la institución y las características y necesidades de la población que recibe el servicio.

Durante la planeación del proceso de supervisión, es indispensable considerar que el personal parte de distintas experiencias y se encuentra en diferentes fase de madurez personal; por ello, es importante la sensibilidad del supervisor hacia la necesidad de aprendizaje de cada uno, ya que se tratan del balanceo que intenta encontrar el punto de partida más idóneo entre el servicio que se proporciona, la tarea que se realiza y el desarrollo profesional de los supervisados.

En la preparación de las tareas de supervisión, se pone énfasis en actuaciones que ejercitan el uso de un análisis sistemático del trabajo y de los problemas

sociales, aportando información relevante. La supervisión también es utilizada para esclarecer aquellos conocimientos que surgen durante el ejercicio, mediante el dialogo profesional con el supervisor, que sirve de conductora la vez que realiza una evaluación permanente y se busca el consejo de otros profesionales con mas experiencias en determinadas áreas de intervención.

Para que se lleve a cabo el proceso de supervisión es necesario que se cumplan las siguientes funciones, así como sus actividades las cuales permiten su desarrollo y son las siguientes:

Planeación:

Participar en la definición de objetivos de área y programas de trabajo, diseñar los lineamientos generales para la elaboración de los instrumentos de planificación y diagnostico., asesorar para la elaboración de planes sencillos y flexibles que conlleven a la ejecución de las actividades del personal especializado, con mayor eficacia y eficiencia, realización de análisis y clasificación de las distintas operaciones para establecer normas generales; diseñar un plan de trabajo y cronograma mensual.

Organización:

Asesorar en la determinación de tareas de cada persona definiendo responsabilidades funciones de cada uno, Precisar líneas de mando y asesoría, asesorar en la distribución de recursos, clasificar las actividades a realizar, proponer la ubicación y movilización oportuna de la persona de acuerdo a las necesidades reales de la institución.

Coordinación:

Integrar el esfuerzo de los trabajadores, establecer una línea abierta y constante de comunicación con el equipo, ordenar metódicamente las actividades a realizar, tanto en forma preventiva como correctiva, realizar reuniones con los coordinadores y con el equipo en general, para detectar problemas y proponer soluciones.

Información:

Trasmitir la información necesaria de las normas, lineamientos y políticas institucionales, informar al personal sobre sus tareas concretas y disposiciones especiales, obtener información directa de los trabajadores acerca de sus actividades, elaborar y rendir informes periódicos de actividades a las instancias correspondientes.

Dirección:

Emitir instrucciones a cada responsable para el cumplimiento de tareas y actividades, dotar a los trabajadores de todos aquellos recursos y elementos educativos, técnicos y administrativos, que les permitan desarrollar eficiente y eficazmente a sus actividades; Precisar atribuciones y responsabilidades dando directivas de procedimientos; supervisar las actividades delegadas para su coordinación, orientación o corrección; Establecer los mecanismos adecuados para la toma de decisiones.

Control:

Medir y examinar los resultados obtenidos con lo previsto; realizar en su caso, las correcciones necesarias, asegurar que se cumpla lo planeado, ya sean normas, procedimientos o actividades, comprobando lo programado y sus resultados; Verificar lo que se hace de una manera concreta, sintética y precisa; realizar los análisis necesarios para valorar la información obtenida, mantener una acción correctiva adoptando medidas para modificar y reajustar acciones previniendo los errores, vigilar el uso adecuado y oportuno de los recursos.

Evaluación:

Aplicar los sistemas de evaluación necesarios, tanto en forma cuantitativa(metas) como cualitativas (objetivos); Realizar supervisiones individuales para detectar los aspectos que influyen en las tareas grupales, así como en el cumplimiento de la actividad, fijar criterios para la evaluación , establecer los periodos de evaluación, señalar en qué medida se responde a los problemas de intervención del equipo y

como se logran los objetivos y metas deseados; describir y analizar las formas de trabajo, métodos y técnicas utilizadas; determinar las causas de los logros y fracasos del equipo de trabajo.

3.9 Instrumentos de supervisión.

“Los instrumentos de la supervisión se toman en cuenta, también como parte de los medios los cuales nos permiten programar y llevar a cabo diversidad de actividades; estas requieren de un registro sistemático en forma clara y sintética.

Instrumentos mínimos para llevar a cabo una adecuada supervisión, son los siguientes:

- Cronograma anual de supervisiones
- Cronograma mensual de actividades
- Plan de trabajo del supervisor
- Diario de campo del supervisor
- Crónica del supervisor grupal
- Reporte de supervisión
- Informe de control
- Lista de desviaciones
- Informe mensual del supervisor” (Arteaga, 1995:47)

3.10 Importancia de la supervisión.

De acuerdo al correo de Internet angabi@cantv.net. Maracaibocity@gmail.com. La supervisión es de gran importancia en las acciones de seguimiento de alguna actividad planeada porque permite promover, instrumentar, evaluar, mejorar e informar sobre los avances, resultados de impactos de la misma.

Esta información como proceso busca aproximarse a la realidad, a fin de conocer el cómo y resultado de las actividades pedagógicas y administrativas del servicio educativo para lograr los niveles de calidad esperados.

La supervisión es tan importante en la medida que se efectuó satisfactoriamente, en esa misma medida será el éxito de la ejecución. Un grupo de trabajo atiende tareas definidas pero, obviamente, el que este grupo consiga realizar un esfuerzo más depende de la supervisión; por lo que el supervisor tiene la responsabilidad de motivar a sus subordinados para incrementar el entusiasmo de grupo, considerándolos como seres humanos, conociendo sus inclinaciones y necesidades, reconociendo la satisfactoria de su trabajo.

El proceso de la ejecución y operación es punto clave en toda organización donde generalmente cada área o departamento tiende a cumplir una meta planeada con anterioridad y en un tiempo determinado que al lograr razonablemente en la consecución de los respectivos objetivos, denota la eficiencia de la supervisión.

La figura que lleva a cabo esta función de supervisión en cualquiera de las áreas de intervención es denominada supervisor, siendo este un elemento clave dentro de cualquier organización. De él depende la calidad del trabajo, el rendimiento, la moral y el desarrollo de buenas actitudes por parte de los trabajadores. El supervisor dirige y evalúa el trabajo y conoce a todos los trabajadores.

Una buena supervisión reclama más conocimientos, habilidad, sentido común y previsión que casi cualquier otra clase de trabajo. El éxito del supervisor en el desempeño de sus deberes determina el éxito o el fracaso de los programas y objetivos del departamento. El individuo solo puede llegar a ser buen supervisor a

través de una gran dedicación a tan difícil trabajo y de una experiencia ilustrativa y satisfactoria adquirida por medio de programas formales de adiestramiento y de la práctica informal del trabajo.

Se ha manejado que los supervisores son tomados en cuenta como personas que se encargan de que cada uno de los integrantes de su grupo a su cargo, realicen las funciones que les corresponden y como se deben hacer.

Para la presente investigación se tomara como parte del estudio en el nivel de educación inicial no escolarizada a la figura del supervisor de modulo, el cual es una figura operativa, que dirige e instrumenta los objetivos, recursos y acciones de la educación. Desarrollando la función de supervisión la cual es una actividad técnica y especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los proceso de trabajo: el hombre, la materia prima, los equipos, maquinarias, herramientas, dinero, entre otros elementos que en forma directa o indirecta intervienen en la consecución de bienes, servicios y productos destinados a la satisfacción de necesidades.

El hecho de supervisar efectivamente requiere: planificar, organizar, dirigir, ejecutar y retroalimentar constantemente. Exige constancia, dedicación, perseverancia, siendo necesario de poseer características especiales individuales en la persona que cumpla esta misión.

Para cualquier persona con responsabilidad de dirigir grupos de individuos dentro de una empresa o cualquier institución, el talento en materia técnica y de supervisión indispensable para lograr un mejor desempeño de una organización. Realmente los individuos esperan mucho de sus supervisores, los supervisores también esperan también de los componentes de su grupo. Ser supervisor con capacidad para satisfacer las necesidades emocionales, sentimentales y materiales de aquellos que lo necesiten son cualidades esenciales en todo liderato.

Cuando un individuo se le llama para desarrollar actividades supervisoras, ese solo talento no es suficiente para asegurar el éxito como supervisor. Este también

debe poseer habilidad para fijar y lograr objetivos, establecer prioridades y planes de acción, tomar decisiones, organizar las tareas, motivar a sus colaboradores, controlar el curso de las acciones y retroalimentar a su personal. En otras palabras, debe saber manejar los recursos con que se dispone para lograr los objetivos y metas establecidas.

La supervisión es considerada un auxiliar importante y un punto clave que completa la realización del trabajo, ya que viene a ser un eslabón entre la organización y las personas que trabajan para ella. La supervisión traduce e interpreta las normas, indicaciones, observaciones y ordenes que haga la unidad jerárquica superior. Por lo que es de gran importancia que la supervisión constituya un elemento fundamental para el desarrollo profesional del trabajador social, a través de ellas se transmite conocimientos con la finalidad que el supervisado aprenda a aplicarlos en la práctica.

CAPITULO IV

INVESTIGACION DE CAMPO

En el siguiente capítulo se definen de manera practica el universo y los instrumentos empleados, así como la descripción de datos y la presentación de los resultados, y el análisis de los mismos, todo ello nos ayudara a conocer la investigación de campo realizada

Metodología

El método de investigación que se utilizo en la realización de la presente investigación es de sociología empírica, ya que este busca conocer el proceso de supervisión que realiza el personal que participa en el programa de Educación Inicial no escolarizado, obteniéndose el que se llega a realizar actualmente en dicho programa, así mismo cualitativamente al encuestar al personal que integran las zonas del programa, permitiendo analizar la información para tener un sustento científico de hechos en el proceso de supervisión en la operacionalización del programa en la ciudad de Uruapan.

Todo ello nos permitirá identificar la realidad de acuerdo a la variables de estudio de la hipótesis, así poder medir y comprobar el proceso de supervisión que realiza el personal que labora en el programa de Educación inicial no escolarizado y si va acorde a la supervisión ideal como lo maneja los lineamientos del programa ya mencionado.

Las técnicas e instrumentos utilizados para recabar la información, analizar datos en esta investigación son los siguientes:

Encuesta: Por medio del cuestionario y se integra por medio de un cuestionario, con el fin de recabar la información sobre el conocimiento del proceso de supervisión en la área de educación, así como en el desarrollo del programa de educación Inicial.

4.1 Definición del universo

El estudio se realizó con el universo de Coordinadores de zona, supervisores de módulo y promotores educativos que laboran en las zonas 2,14,27 y 40 en el programa de Educación Inicial no escolarizado en la ciudad de Uruapan Mich.

4.2. Elaboración del instrumento

Los instrumentos fueron diseñados a partir del objetivo e hipótesis planteados en la investigación mismos de los cuales se obtuvo la recopilación de datos para la elaboración de tres instrumentos; uno de ellos va dirigido a los coordinadores de zona (anexo1), que está conformado de 42 cuestionamientos otro a los supervisores de módulo (anexo No. 2), conformado por 40 y el último a los promotores educativos del programa de educación Inicial (anexo No. 3), conformado por 47 cuestionamientos.

Los cuestionarios para el personal que desarrolla el proceso de supervisión en el programa de educación inicial estuvieron conformados por cinco partes que a continuación se mencionan:

- Datos de identificación.- en este indicador se recopiló; nombre del personal, puesto, edad, antigüedad, sexo, estado civil, escolaridad.
- Áreas de intervención.- Funciones y actividades que desarrolla el personal como son; administrativas, pedagógicas, actividades de campo y educativas.
- Método de trabajo.- Desarrollo de técnicas, llenado de instrumentos, conocimiento de objetivos, lineamientos y políticas del programa.
- Modalidades de la supervisión.- Administrativa, educativa y de apoyo. Tipo de autoridad que se ejerce, roles que desempeñan.
- Conocimiento, capacidad y habilidad en el desempeño de funciones.- Relaciones interpersonales, facultades, destrezas, aptitudes.

Las preguntas que se manejaron dentro del cuestionamiento fueron en algunos casos, abiertas, mixtas y cerradas.

4.3 Recolección de datos

Para el desarrollo de la presente investigación se acudió a diversos medios de información para obtener los datos necesarios como fueron:

- Bibliografía: consulta y revisión en diferentes libros, revista y páginas de internet donde se obtuviera la información referente al tema de investigación lo cual sirvió como marco teórico para sustentar la investigación realizada.
- Encuesta : Técnica empleada con el apoyo de un cuestionario, aplicado una única vez al personal que labora dentro del programa de educación inicial, durante el periodo 2008-2009. Se realizó a través de la visita a las reuniones mensuales de zona, y en el caso de los promotores educativos en los eventos de formación mensual, los cuales tuvieron la disponibilidad para contestarlo y comprensión en las preguntas elaboradas.
- De manera significativa cabe mencionar que los encuestados se basaron dentro de su realidad haciendo más enriquecedora la investigación y sus resultados.

4.4 Presentación de resultados

Se presentara a continuación los resultados obtenidos por medio de la aplicación de cuestionarios, los que fueron aplicados primeramente a coordinadores de zona y supervisores de módulo de forma comparativa ya que ambos desarrollan funciones muy parecidas en el proceso de supervisión dentro del programa de educación inicial, lo cual se muestra en graficas y posteriormente se mostraran los resultados de los cuestionarios aplicados a los promotores educativos.

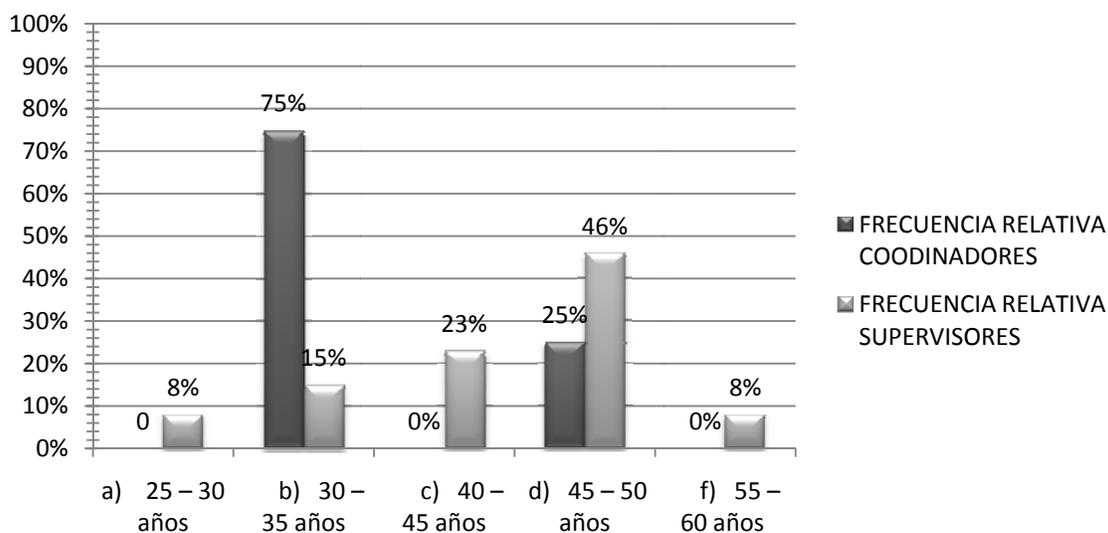
Dicha presentación se lleva a cabo con la finalidad de mostrar con mayor claridad el proceso de supervisión que desarrolla el personal que integra la zona en el programa de educación inicial, siendo resultado de encuestas directas en la investigación de campo para posteriormente hacer propuestas y dar alternativas de solución.

CUESTIONARIOS PARA COORDINADORES Y SUPERVISORES

RANGO DE EDAD

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COODINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES	FRECUENCIA RELATIVA SUPERVISORES
a) 25 – 30 años	0	0	1	8%
b) 30 – 35 años	3	75%	2	15%
c) 40 – 45 años	0	0%	3	23%
d) 45 – 50 años	1	25%	6	46%
f) 55 – 60 años	0	0%	1	8%
Total	4	100%	13	100%

Grafica No. 1

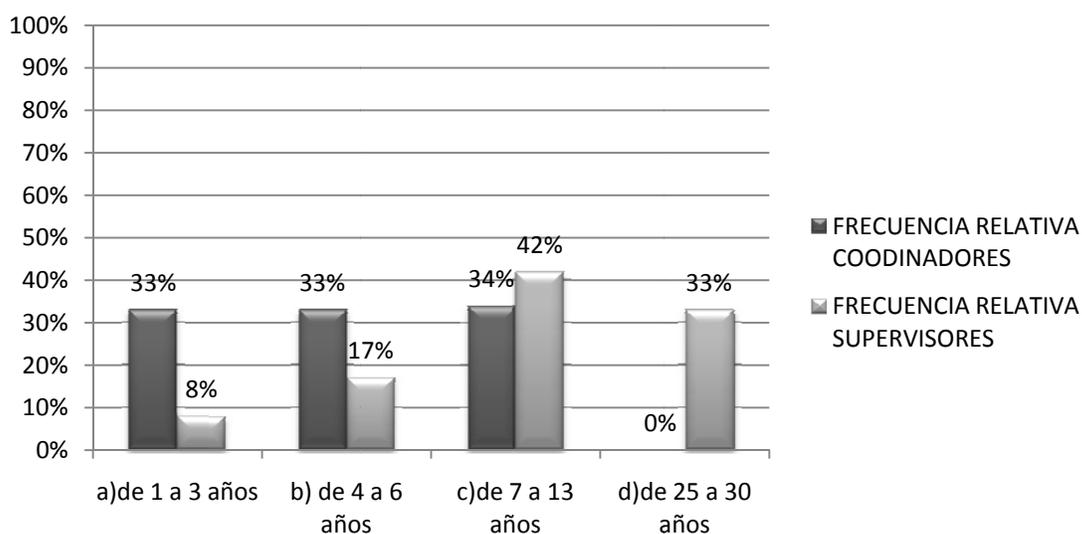


INTERPRETACIÓN: El rango de edad de los coordinadores de la zona la presente grafica nos muestra que los entrevistados se encuentran entre los 30 y 45 años de edad; sin embargo los supervisores de modulo se encuentran entre los 25 y 60 años de edad; indicándonos que ambos puestos es necesario que sean mayores de edad para cubrirlos, no teniendo un límite de edad máxima como lineamiento. Esto en comparación con el instrumento de los promotores educativos la diferencia se hace notar que ellos presentan menos edad para cubrir su puesto.

ANTIGÜEDAD:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COODINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES	FRECUENCIA RELATIVA SUPERVISORES
a)de 1 a 3 años	1	33%	1	8%
b) de 4 a 6 años	1	33%	2	17%
c)de 7 a 13 años	1	34%	5	42%
d)de 25 a 30 años	0	0%	4	33%
Total	3	100%	12	100%

GRAFICA No. 2



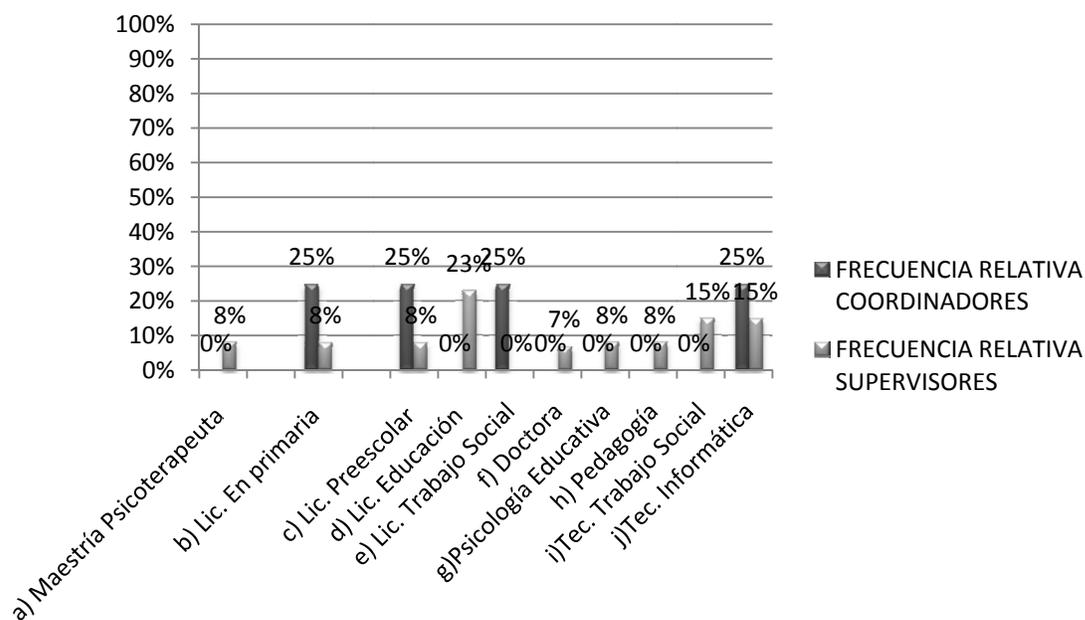
INTERPRETACIÓN:

La antigüedad que tiene los coordinadores de zona del programa de Educación Inicial como parte del puesto que desempeñan es de 1 año hasta los 13 años. Como se puede observar en la grafica la antigüedad varia; por lo que hay coordinadores que tienen poco laborando y otros que tienen más antigüedad y por lo tanto una mayor experiencia en el desarrollo de sus funciones; con sus subordinados. En comparación con los supervisores de modulo su antigüedad varia de los 2 a los 27 años; lo cual nos indica tener una mayor experiencia en el desarrollo de funciones y trabajo con promotores educativos.

NIVEL ACADÉMICO:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COORDINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES	FRECUENCIA RELATIVA SUPERVISORES
a) Maestría Psicoterapeuta	0	0%	1	8%
b) Lic. En primaria	1	25%	1	8%
c) Lic. Preescolar	1	25%	1	8%
d) Lic. Educación	0	0%	3	23%
e) Lic. Trabajo Social	1	25%	0	0%
f) Doctora	0	0%	1	7%
g) Psicología Educativa	0	0%	1	8%
h) Pedagogía	0	0%	1	8%
i) Tec. Trabajo Social	0	0%	2	15%
j) Tec. Informática	1	25%	2	15%
Total	4	100%	13	100%

GRAFICA No. 3



INTERPRETACIÓN:

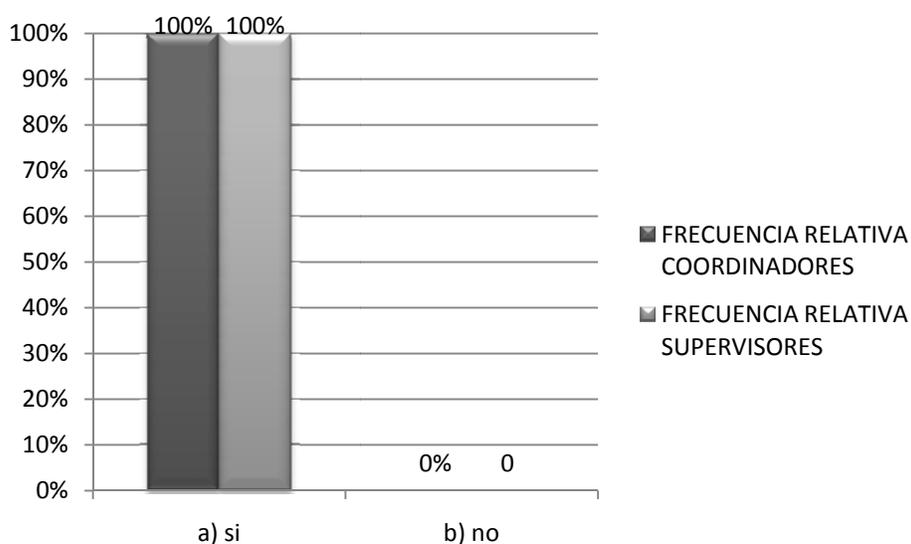
El nivel académico de coordinadores y supervisores encuestados es variado como se puede apreciar en la grafica; lo cual podemos observar que la preparación es a fin con el programa donde se labora, esto como parte de un requisito necesario que permite el cumplimiento de su perfil en el desarrollo de sus funciones. Sin embargo es importante mencionar que 2 de ellos no cubren su perfil ya que el técnico en informática y doctora no lleva una formación que pueda cubrir en su totalidad la asesoría hacia la gente.

PREGUNTA No. 1

¿CONOCES LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COORDINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES	FRECUENCIA RELATIVA SUPERVISORES
a) si	4	100%	13	100%
b) no	0	0%	0	0
Total	4	100%	13	100%

GRAFICA No. 4



INTERPRETACIÓN:

El total de la población entrevistada conoce los objetivos del programa lo cual es indispensable para el adecuado desarrollo de sus funciones y actividades que como coordinador de zona y supervisor debe realizar, así mismo lograr el proceso integral del programa a la población dirigida a niños menores de 4 años y Padres de familia.

PREGUNTA No. 2

¿EN CASO DE CONTESTAR SI CUALES SON?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COORDINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES	FRECUENCIA RELATIVA SUPERVISORES
a) Enriquecer las practicas de crianza, asesoría a padres y desarrollar competencias en los niños menores de 4 años	4	100%	0	0%
b) Brindar asesoría a padres de familia y personas que participan en el cuidado de los niños.	0	0%	4	31%
c) Apoyo a padres de familia en pautas de crianza.	0	0%	3	23%
d) Abatir el rezago educativo en las comunidades.	0	0%	6	46%
Total	4	100%	13	100%

GRAFICA No. 5

INTERPRETACIÓN:

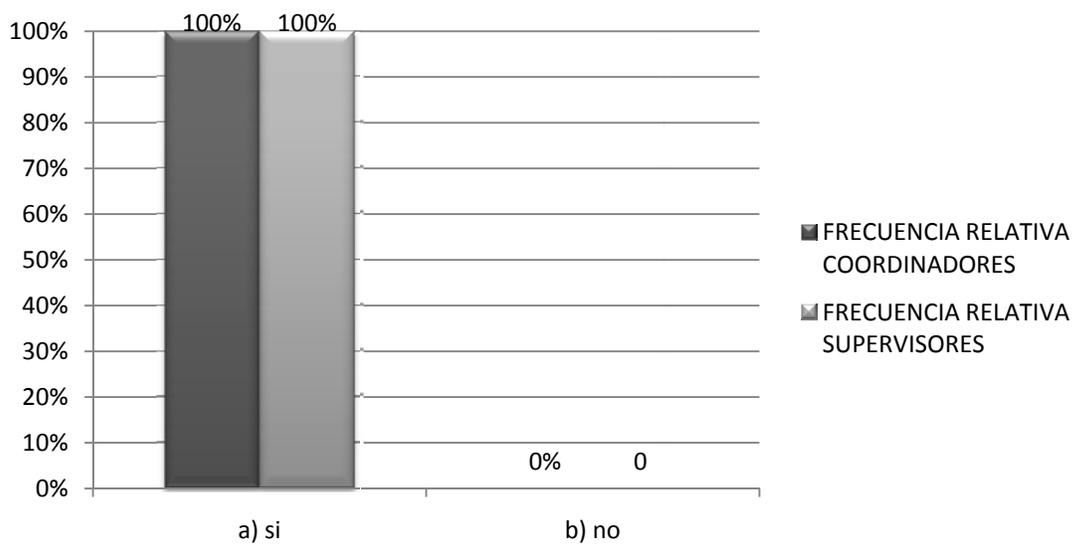
El total de los encuestados manejan que si conocen los objetivos del programa, sin embargo describen un solo objetivo el cual va relacionado con enriquecer las practicas de crianza en los niños menores de 4 años; ya que el programa cuenta con otros objetivos como son: Fomentar la orientación y asesoría a los Padres de Familia y demás personas de la comunidad que participan en el cuidado y la crianza infantil, desarrollo de competencias de los padres de Familia y cuidadores en el desarrollo integral del niño menor de 4 años. Esto indica que es necesario que el coordinador de zona y supervisor de modulo tengan un mayor conocimiento de los objetivos que se manejan dentro del programa para un mejor desarrollo y cumplimiento de funciones.

PREGUNTA No.3

¿CONOCES LA MISIÓN DEL PROGRAMA?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COORDINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES	FRECUENCIA RELATIVA SUPERVISORES
a) si	4	100%	13	100%
b) no	0	0%	0	0
Total	4	100%	13	100%

GARFICA No. 6



INTERPRETACIÓN:

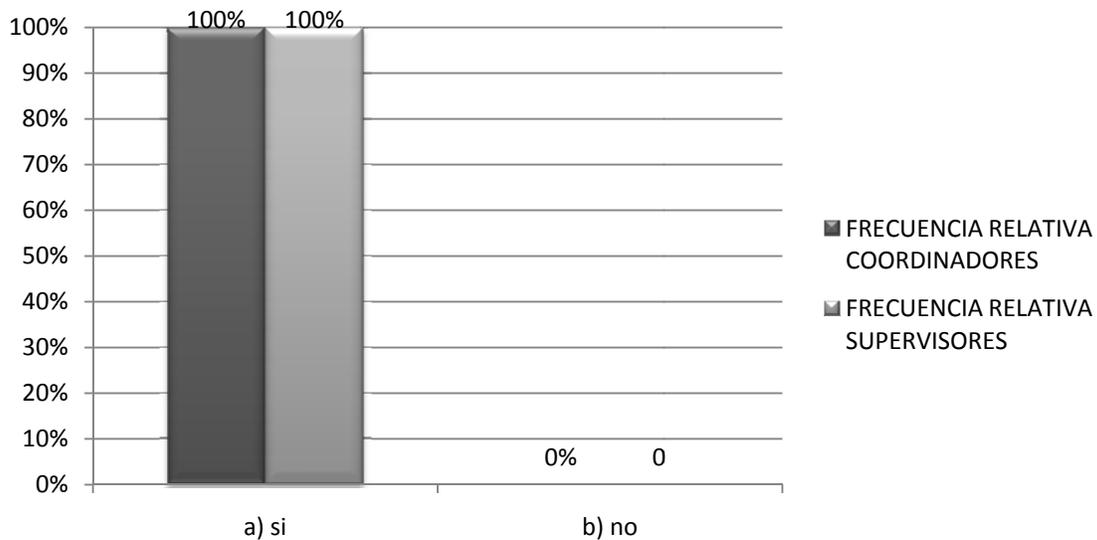
Es importante resaltar que la misión del programa la conoce el total de la población, lo cual es muy importante ya que el tener este conocimiento les permite desarrollar sus funciones y actividades en función a lo que persigue el programa, además de tal forma como se aprecia en la grafica No. 6, también hay un conocimiento del objetivo teniendo ambas relación en el desarrollo de su labor.

PREGUNTA No.4

¿CONOCES LA VISIÓN DEL PROGRAMA?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COORDINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES	FRECUENCIA RELATIVA SUPERVISORES
a) si	4	100%	13	100%
b) no	0	0%	0	0
Total	4	100%	13	100%

GRAFICA No. 7



INTERPRETACIÓN:

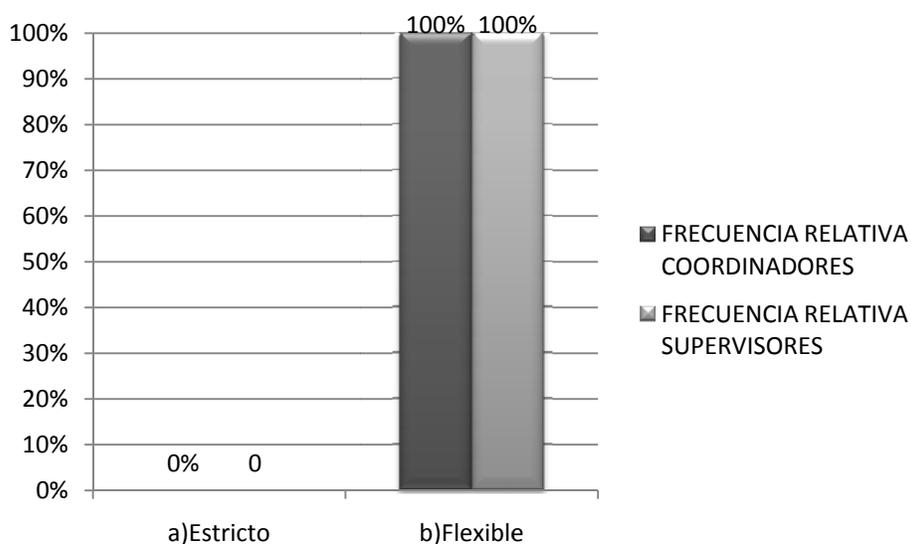
Como podemos apreciar en la grafica nos indica que el total de los encuestados conocen la visión del programa; lo cual nos refleja que al tener este conocimiento y el de los objetivos en la grafica No. 4 y de la misión grafica No. 6 ; permite que los coordinadores y supervisores tengan una perspectiva de hacia dónde quieren llegar como parte del programa, en el desarrollo y cumplimiento de funciones.

PREGUNTA No.5

¿EL LINEAMIENTO QUE MARCA EL PROGRAMA ES?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COORDINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES	FRECUENCIA RELATIVA SUPERVISORES
a)Estricto	0	0%	0	0
b)Flexible	4	100%	13	100%
Total	4	100%	13	100%

GRAFICA No. 8



INTERPRETACIÓN:

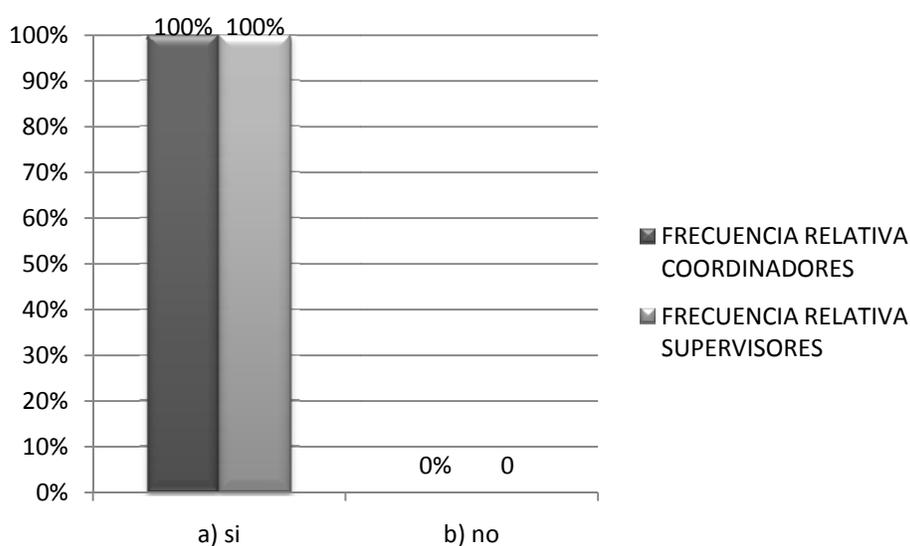
El lineamiento que marca el programa es considerado como flexible; ya que se puede adaptar de acuerdo a las necesidades que presente la población atendida en los padres de familia y niños menores de 4 años. Buscando el programa la participación de padres de familia en el desarrollo integral de los niños, así mismo sus competencias.

PREGUNTA No.6

¿CONOCES LOS OBJETIVOS DE LA SUPERVISIÓN?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COORDINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES	FRECUENCIA RELATIVA SUPERVISORES
a) si	4	100%	13	100%
b) no	0	0%	0	0
Total	4	100%	13	100%

GRAFICA No. 9



INTERPRETACIÓN:

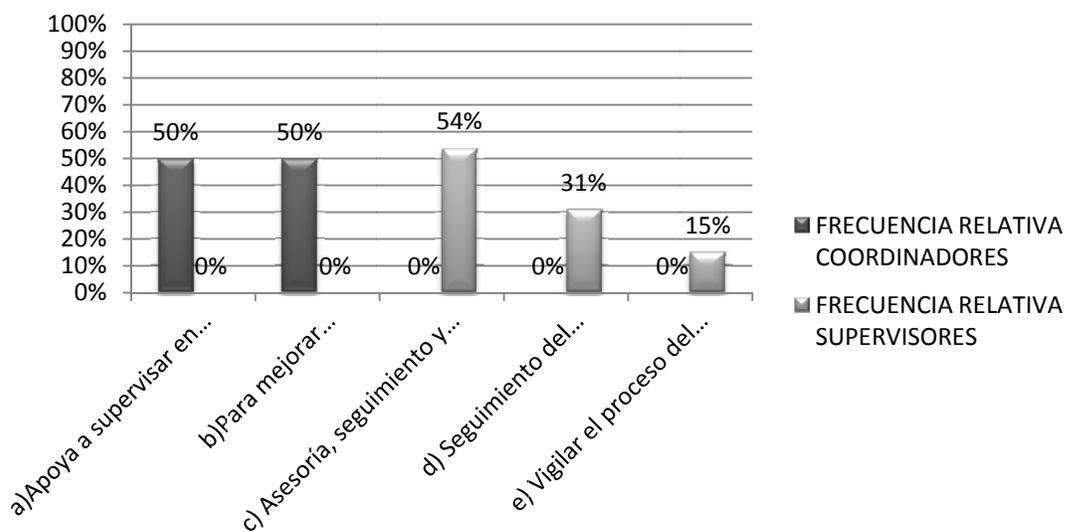
El total de la población conoce los objetivos de la supervisión; como parte importante de sus funciones, ya que permite que los coordinadores puedan evaluar el trabajo que realizan los supervisores y Promotores educativos y a su vez los supervisores con los promotores educativos de la zona que atiende en el programa, así mismo proponer estrategias de solución a las necesidades detectadas y presentadas en su proceso de evaluación en el trabajo con familias.

PREGUNTA No.7

¿EN CASO DE CONTESTAR SI CUALES SON?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COORDINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES	FRECUENCIA RELATIVA SUPERVISORES
a) Apoya a supervisar en cuanto al asesoramiento a sus promotores para detectar necesidades	2	50%	0	0%
b) Para mejorar funcionamiento	2	50%	0	0%
c) Asesoría, seguimiento y evaluación.	0	0%	7	54%
d) Seguimiento del programa en las comunidades.	0	0%	4	31%
e) Vigilar el proceso del programa y que se cumpla.	0	0%	2	15%
Total	4	100%		100%

GRAFICA No. 10



INTERPRETACIÓN:

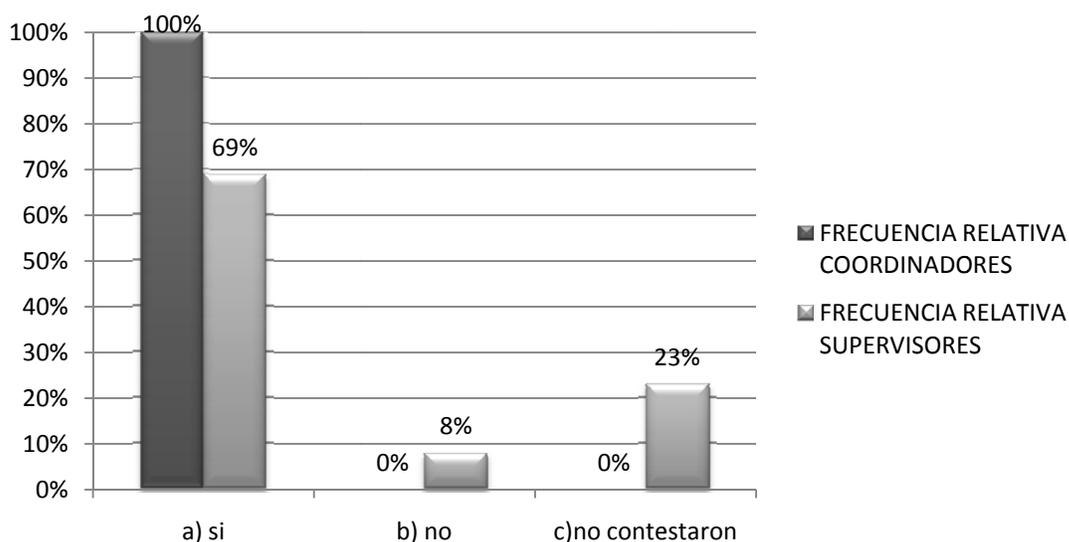
La mayoría de la población entrevistada considera que los objetivos de la supervisión son variados. Por lo que es importante que el personal que realiza la función de supervisión tenga conocimiento de los objetivos como son: Evaluar el trabajo de los supervisados permanentemente con el fin de detectar necesidades dentro de las actividades que se realizan con las familias.

PREGUNTA No.8

¿CONOCES LA POLITICA Y LINEAMIENTO DE LA SUPERVISIÓN?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COORDINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES	FRECUENCIA RELATIVA SUPERVISORES
a) si	4	100%	9	69%
b) no	0	0%	1	8%
c)no contestaron	0	0%	3	23%
Total	4	100%	13	100%

GRAFICA No. 11



INTERPRETACIÓN:

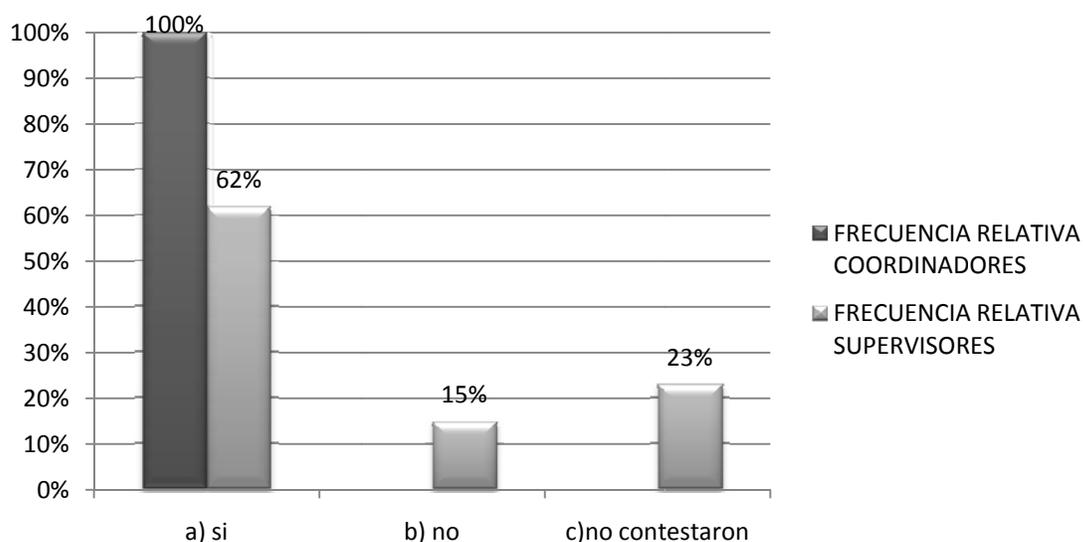
La mayoría de los coordinadores menciona tener el conocimiento sobre las políticas y lineamientos de supervisión dentro del programa, a diferencia los supervisores tienen una minoría de conocimientos sobre lo mencionado por lo que se considera de importancia contar con dicho conocimiento el cual permitirá el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, así mismo el cumplimiento de funciones como agentes de cambio.

PREGUNTA No.9

¿CONOCES TUS FUNCIONES?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COORDINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES	FRECUENCIA RELATIVA SUPERVISORES
a) si	4	100%	8	62%
b) no	0	0%	2	15%
c)no contestaron	0	0%	3	23%
Total	4	100%	13	100%

GRAFICA No. 12



INTERPRETACIÓN:

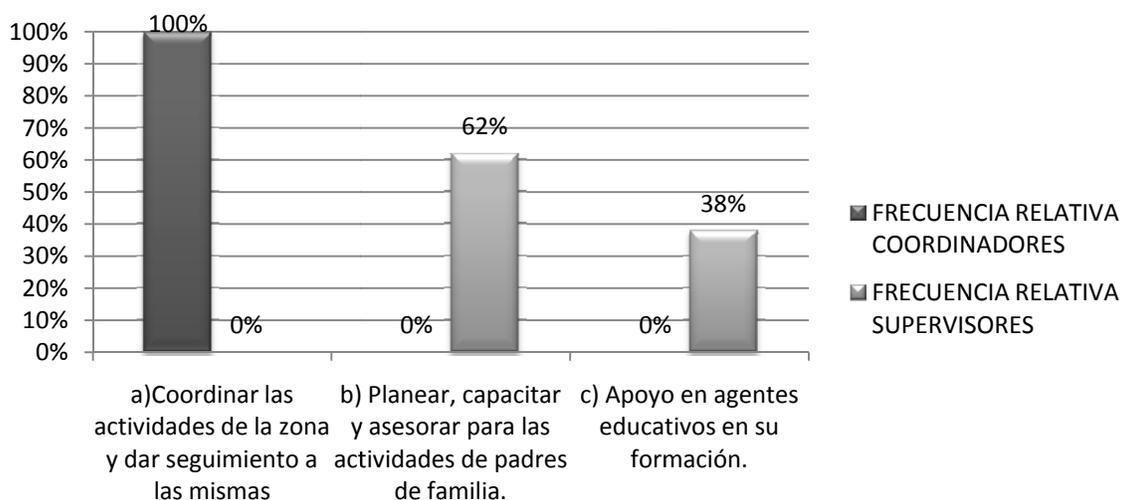
La grafica nos muestra que el total de los coordinadores afirman que tienen un conocimiento sobre sus funciones en el quehacer profesional, en cambio los supervisores no tienen bien identificadas sus funciones para el desarrollo de una supervisión adecuada, por lo que es importante tener información, clara y precisa que permita la toma de decisiones informadas de los agentes educativos para atender las necesidades formativas de los padres de familia, cuidadores y comunidad, principalmente tener un impacto positivo en las practicas de crianza de los infantes.

PREGUNTA No.10

¿EN CASO DE CONTESTAR SI CUALES SON?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COORDINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES	FRECUENCIA RELATIVA SUPERVISORES
a) Coordinar las actividades de la zona y dar seguimiento a las mismas	4	100%	0	0%
b) Planear, capacitar y asesorar para las actividades de padres de familia.	0	0%	8	62%
c) Apoyo en agentes educativos en su formación.	0	0%	5	38%
Total	4	100%	13	100%

GRAFICA No. 13



INTERPRETACIÓN:

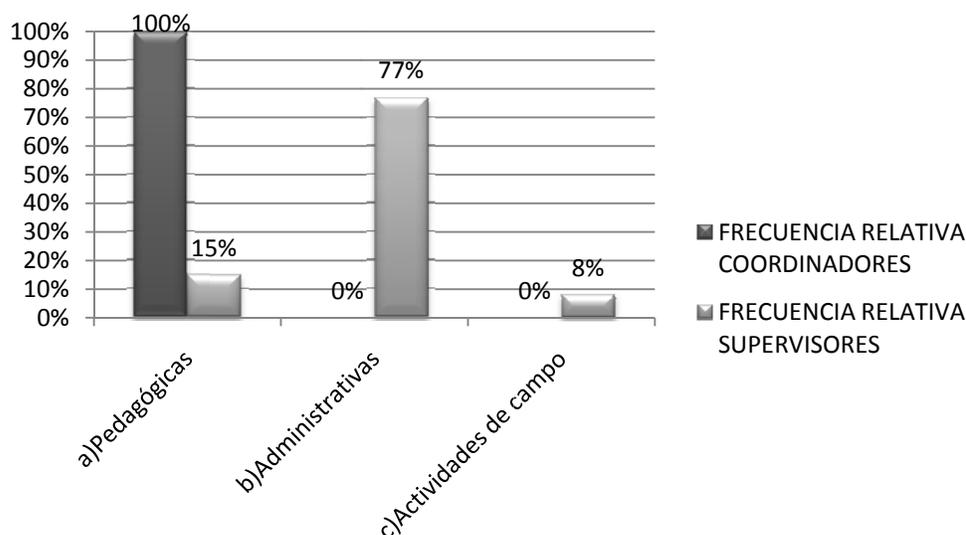
Las funciones que realizan los coordinadores de zona dentro de la operatividad del programa de Educación Inicial, en la grafica nos permite observar que afirman conocer la función: Coordinar las actividades de la zona y dar seguimiento a las mismas. Sin embargo esto nos indica que existe contradicción comparando con la grafica No. 12 marcando únicamente una función dando como resultado la falta de conocimiento de funciones , ya que las funciones ideales de un coordinador de zona son : La básicas: Administración, Investigación, Educación y Asistencia. Funciones de apoyo: promoción social y orientación en cuanto al cumplimiento de funciones de los agentes educativos. Referente a los supervisores únicamente mencionan dos, por lo que es importante tener un conocimiento amplio sobre sus funciones a realizar con la comunidad y apoyo al servicio educativo.

PREGUNTA No.11

ENUMERA LAS FUNCIONES DE ACUERDO AL ORDEN DE IMPORTANCIA:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COORDINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES	FRECUENCIA RELATIVA SUPERVISORES
a) Pedagógicas	4	100%	2	15%
b) Administrativas	0	0%	10	77%
c) Actividades de campo	0	0%	1	8%
Total	4	100%	13	100%

GRAFICA No. 14



INTERPRETACIÓN:

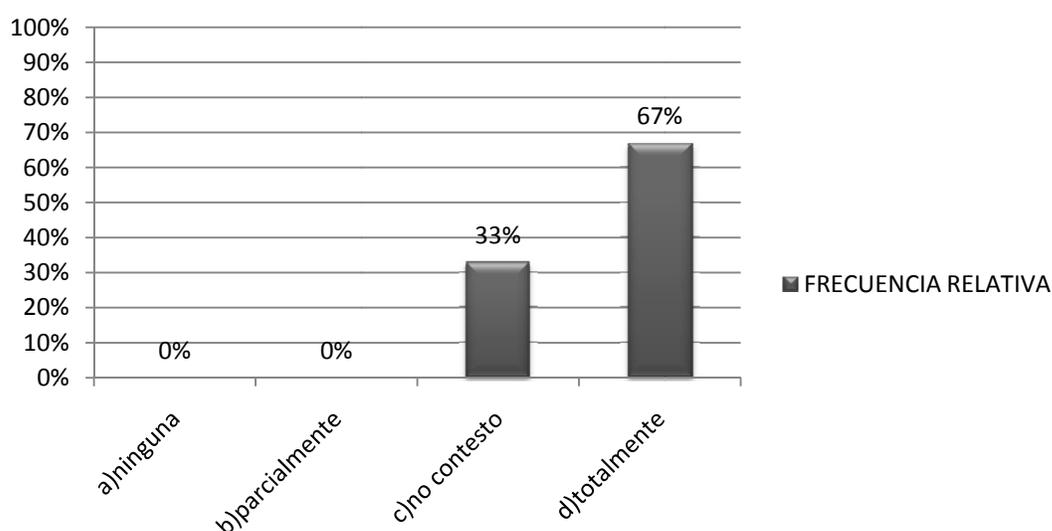
En la presente grafica se puede mostrar que los coordinadores marcan la función pedagógica como una de las mas importante la cual propone los ejes curriculares siendo estos un conjunto de temáticas y competencias que describen aspectos del desarrollo de los niños. A diferencia los supervisores le asignan mayor importancia a las actividades administrativas dejando en último lugar a la actividad de campo la cual se le debe de dar prioridad por la participación de los padres de familia en el desarrollo integral del niño, sin descuidar ninguna porque todas son importantes.

PREGUNTA No.12

¿CONOCES LAS FUNCIONES QUE DEBE DESEMPEÑAR EL SUPERVISOR DE MÓDULO?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a)ninguna	0	0%
b)parcialmente	0	0%
c)no contesto	1	33%
d)totalmente	2	67%
Total	3	100%

GRAFICA No. 15



MENCIONA ALGUNAS: Asesorar a promotores, planear actividades a realizar en su modulo hacer un registro de los avances y resultados que tenga el programa en su modulo etc.

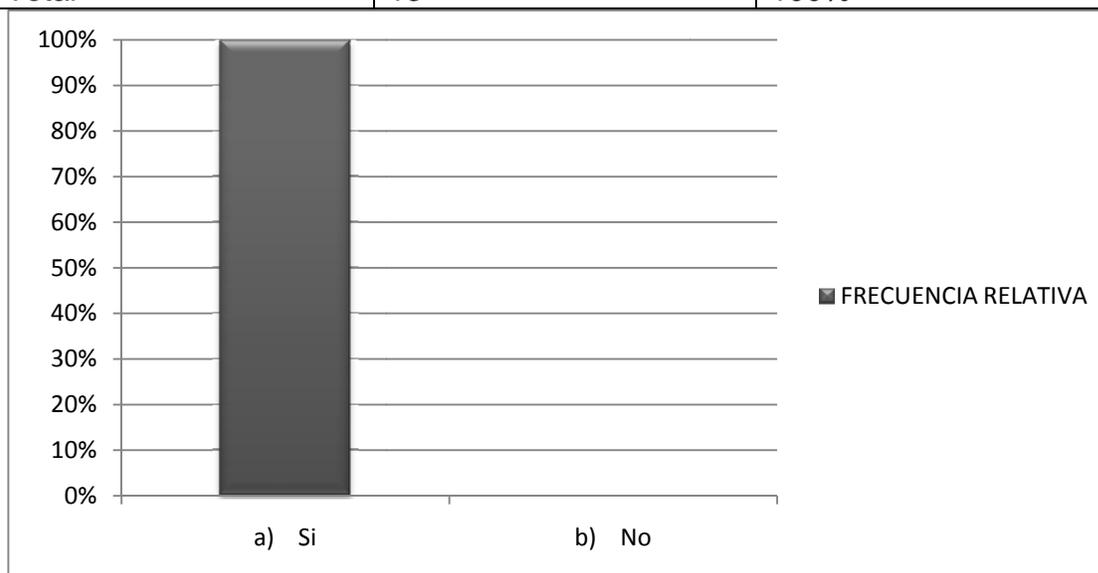
INTERPRETACIÓN:La mayoría de los coordinadores de zona refiere si conocer en una totalidad las funciones que realiza el supervisor y en una minoría como podemos apreciar en la grafica no contesto; lo cual nos indica que es necesario e importante que como coordinador se tenga este conocimiento, el cual permite supervisar las funciones que realiza el supervisor en la asesoría a promotores educativos, así como planear actividades en su modulo y hacer registro de los avances y resultados que se tengan en el programa.

PREGUNTA 13

¿CONOCES LAS FUNCIONES QUE DEBE DESEMPEÑAR EL PROMOTOR EDUCATIVO?

GRAFICA No. 16

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si	13	100%
b) No	0	0%
Total	13	100%



MENCIONA ALGUNAS: Apoyar al padre de familia en el desarrollo de competencias de los niños menores de 4 años.

INTERPRETACIÓN

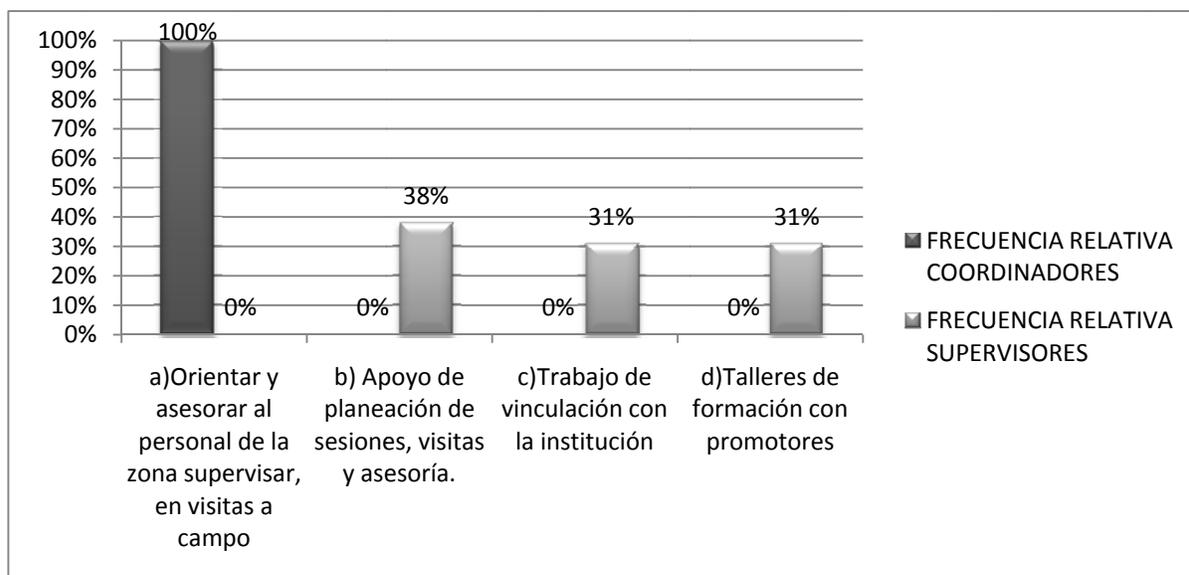
En la grafica se puede apreciar que la mayoría de la población menciona conocer las siguientes funciones: formación de grupos, impartir y planear sesiones, apoyar a padres de familia en el desarrollo de competencias y asesorar al padre y niños. Sin embargo son más las funciones del cual el supervisor debe tener conocimiento ya que en el proceso de supervisión es necesario evaluar el desarrollo de las mismas.

PREGUNTA No.14

¿QUE ACTIVIDADES REALIZAS?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COORDINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES	FRECUENCIA RELATIVA SUPERVISORES
a)Orientar y asesorar al personal de la zona supervisar, en visitas a campo	4	100%	0	0%
b) Apoyo de planeación de sesiones, visitas y asesoría.	0	0%	5	38%
c)Trabajo de vinculación con la institución	0	0%	4	31%
d)Talleres de formación con promotores	0	0%	4	31%
Total	4	100%	13	100%

GRAFICA No. 17



INTERPRETACIÓN:

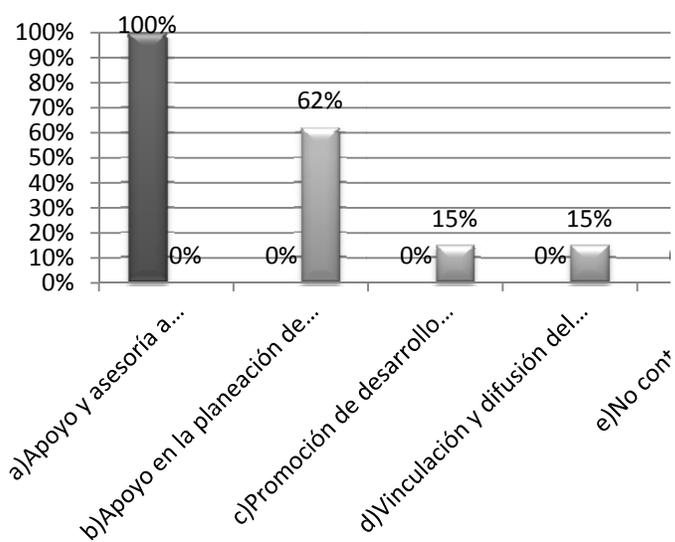
En la presente grafica se puede apreciar que la mayoría de los encuestados afirman realizar la actividad de orientar y asesorar al personal de la zona, supervisar en visitas a campo; mas sin embargo en relación a la grafica No.12 se puede observar que tiene relación la falta de conocimiento tanto de funciones como de actividades a realizar las cuales permiten tener deficiencia en el proceso de supervisión ya que es necesario tener el conocimiento de las siguientes actividades: Acciones de formación y las modalidades de trabajo en el programa, coordinar eventos de formación dirigidos a promotores educativos, realizar el diagnostico de la zona y detectar las principales necesidades y competencias a desarrollar de los agentes educativos, participar en sesiones a padres de familia, asesoría personalizada tanto a supervisores y promotores, así como reuniones de retroalimentación, asesoría y seguimiento de los que coordinan y supervisan.

PREGUNTA No.15

¿QUE ACTIVIDADES REALIZAS EN EL PROCESO DE S

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA COORDINADORES	FRECUENCIA RELATIVA COORDINADORES	FRECUENCIA ABSOLUTA SUPERVISORES
a)Apoyo y asesoría a promotores aportación de sugerencia para la mejora operatividad del programa	4	100%	0
b)Apoyo en la planeación de sesiones	0	0%	0
c)Promoción de desarrollo en competencias	0	0%	0
d)Vinculación y difusión del programa	0	0%	0
e)No contesto	0	0%	0
Total	4	100%	0

GRAFICA No. 18



CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos en la investigación de campo se dará inicio a la descripción de las conclusiones de acuerdo al análisis anterior para definir si los objetivos fueron cumplidos y si la hipótesis fue aprobada.

Para iniciar es necesario recordar el objetivo del cual se desprenden los específicos:

“Identificar el proceso de supervisión en el programa de Educación Inicial no escolarizado de la ciudad de Uruapan, Mich. Ciclo escolar 2007-2008; con el fin de establecer un modelo ideal de supervisión.”

Cumpléndose este con la investigación realizada.

En lo que se refiere al primer objetivo específico (Distinguir los tipos de supervisión en cada uno de los módulos) Se puede identificar que en la mayoría de los módulos el tipo de supervisión que desarrollan es el administrativo, es decir se dedica un mayor tiempo al llenado de formatos como informes, avances sobre el trabajo con padres de familia; dejando a un lado el más importante como es el educativo y de apoyo, que son los tipos de supervisión que les permitirían obtener mejores resultados en el desarrollo del proceso de supervisión; El argumento que se da para el desarrollo del tipo de supervisión administrativa es que por falta de tiempo y por falta de interés por parte del personal que realiza la supervisión, no siendo este un argumento válido para el desarrollo de cualquier tipo de supervisión que se realice en el trabajo a desarrollar.

En lo que se refiere al segundo objetivo (Definir el perfil del supervisor en el programa de Educación Inicial) A través de la investigación se identificó el perfil del personal que integra el programa de Educación Inicial en las zonas de Uruapan Mich; el personal de la cadena operativa está integrado por coordinador de zona, supervisor de módulo y promotor educativo, siendo estos los responsables de la operacionalización del mismo en el desarrollo del proceso de supervisión. Respecto a la antigüedad el coordinador se encuentra entre 4-15 años, supervisor de módulo de 10-27 años y en los promotores educativos de 1- 6 años., su nivel académico del

promotor educativo cursa la secundaria y preparatoria y el supervisor y el coordinador su nivel académico lo alcanza hasta la licenciatura; sin embargo dos de ellos únicamente tienen la preparación de trabajo social a nivel licenciatura, 2 técnicos en informática no a fin del programa y uno maestra de pre-escolar. Indicando esto que a través de no contar con perfiles adecuados para el desarrollo de supervisión la práctica a la mayoría les a permitido obtener el aprendizaje en campo aun con sus deficiencias.

El 3er objetivo específico (Determinar la importancia de la supervisión)

De acuerdo a la investigación realizada se concluye que la supervisión juega un papel importante ya que en primer instancia permite un mejor desarrollo de labores del supervisor de modulo, coordinador y a su vez el promotor educativo, así mismo es importante señalar que a través de la supervisión se logra un aprendizaje significativo al rescatar la experiencia de los subordinados; ya que al enfrentar la problemática se tiene plantear soluciones adecuadas a las necesidades, y obviamente esto se rescata por medio de la evaluación de funciones y actividades en la operacionalización del programa.

4º objetivo específico (Describir el papel que desempeña el supervisor en el programa de educación inicial)

El programa de Educación Inicial es benéfico en atención a padres de familia en su participación en el desarrollo integral de sus hijos menores de 4 años; pero esto no se podría lograr sin el papel tan importante que desempeña el supervisor; ya que desarrollando sus funciones adecuadamente, este funge como agente de cambio ya que propone estrategias de solución a necesidades presentadas. En las que también se toma en cuenta como un líder en el campo de trabajo, permitiendo así formar parte del personal que interviene en las comunidades atendidas a su cargo.

En conclusión se puede mencionar que los objetivos cumplieron efectivamente las expectativas esperadas, así mismo se procede a corroborar si la hipótesis ha sido comprobada o no.

La hipótesis que se maneja fue: (El proceso de supervisión en el programa de Educación Inicial) Dicha hipótesis fue descriptiva ya que involucra a una sola variable. Se identifica por indicar la presencia de ciertos hechos o fenómenos de la población como objeto de estudio; permitiendo demostrar la supervisión que se lleva a cabo en el programa y sus limitantes para lograrla en una totalidad con la población atendida.

En el desarrollo de la investigación se identificó a la supervisión como un proceso que busca aproximarse a la realidad, a fin de conocer los procedimientos y resultado de las actividades pedagógicas y administrativas que instrumentan los promotores educativos en las comunidades atendidas. De tal forma que la información obtenida refleje la realidad operativa, pedagógica y administrativa del servicio educativo para lograr los niveles de calidad esperados, siendo los procedimientos necesarios para el cumplimiento de funciones dentro del programa de educación inicial, mencionando a continuación los pasos para lograr dicho proceso:

- Apoyo mutuo tanto coordinador como supervisor en el control de recursos financieros.
- Identificar las comunidades factibles de atención, para conformar el reporte definitivo de localidades.
- Realizar el estudio de factibilidad en campo para ratificar o rectificar las comunidades preseleccionadas.
- Elaborar el diagnóstico socioeducativo.
- Elaborar el plan de acción por zona, módulo y comunidad de atención.
- Desarrollar acciones de difusión, acordes a las diferentes etapas (inicial, reforzamiento y mantenimiento), apoyándose coordinador de zona, supervisor de módulo y promotor educativo.
- Seleccionar al promotor educativo apoyado por el coordinador de zona y en coordinación con la autoridad municipal.

- Elaborar con apoyo del coordinador de zona el programa anual de capacitación a promotores educativos de acuerdo a las necesidades operativas y lineamientos establecidos.
- Distribuir los materiales educativos a los supervisores y promotores, de acuerdo a las metas programadas de cada módulo de atención.
- Planear y realizar con el apoyo del coordinador de zona, la capacitación inicial, mensual y trimestral de promotores educativos, acorde con el programa de capacitación autorizado.
- Elaborar y actualizar los listados de padres de familia que conforman el módulo de atención.
- Realizar con el promotor educativo visitas domiciliarias para verificar las actividades realizadas de acuerdo al plan de acción establecido.
- Apoyar al promotor en acciones de coordinación interinstitucional.
- Asesorar y orientar de manera permanente a los promotores educativos en la

VISITA INTEGRAL:

a)VISITA AL P.E.		<ul style="list-style-type: none"> * Estrechar las relaciones humanas. * Ver cómo se siente en el Programa (Dudas ó Problemática). * Revisión de Planeación de Sesiones, Lista de Asistencia. * Materiales. * Apoyo. * Dar Seguimiento a los Planes de Mejora.
b)VISITAS DOMICILIARIAS (Llevar Listado de Padres)		<ul style="list-style-type: none"> * Invitación a la Sesión. * Aplicación de Instrumentos. * Verificación. * Estimulo.
c)VINCULACIÓN AUTORIDADES INSTITUCIONES	CON E	<ul style="list-style-type: none"> * Presentación del Personal y del Programa. * Gestión de Apoyo. * Informar de Avances del Programa.
d)ASISTENCIA A SESIÓN		<ul style="list-style-type: none"> * Detección de Necesidades e Intereses de los Padres, Niños y P.E. * Conocer Condiciones de Trabajo (espacio, ambientación y materiales). * Participar Activamente durante la Sesión. * Verificar los Momentos de la Sesión.
e)DIFUSIÓN DEL PROGRAMA		<ul style="list-style-type: none"> * Pega de Carteles. * Colocación de Algún Periódico Mural. * Entrega de Trípticos. * Elaborar Pinta en la Comunidad.

DESPUÉS DE LA VISITA DE SUPERVISIÓN:

f)Reunión de Retroalimentación en la Comunidad Visitada		<ul style="list-style-type: none"> * Con la Asistencia de la P.E. y los Participantes en esta visita. * Expresar las Fortalezas y Áreas de Oportunidad del P.E. * Brindar Verbalmente y por Escrito, Asesoría Específica y Asertiva. * Establecer Compromisos y Acuerdos por Escrito.
g)Seguimiento		<ul style="list-style-type: none"> * Registro de la Visita para el Informe Numérico. * Análisis de Resultados. * Verificación y Seguimiento de Compromisos. * Informe al C.Z. Sobre esta Visita. * Incluir en el Informe Mensual los Resultados.

realización de sesiones de padres de familia.

- Realización de visitas integrales como a continuación se mostrara:

PROPUESTA DE TRABAJO SOCIAL

1.- IDENTIFICACION:

PROYECTO:

TALLER DE ACTUALIZACION DEL EQUIPO DE COORDINADORES DE ZONA, SUPERVISORES DE MODULO Y PROMOTORES DEL PROGRAMA DE EDUCACION INICIAL NO ESCOLARIZADO DE LAS ZONAS 2,14 Y 27 DE LA CD. DE URUAPAN MICH.

RESPONSABLE: P.L.T.S. JUDITH MENDOZA HERNANDEZ

2.- JUSTIFICACION:

La preparación y actualización profesional del personal que integran las zonas y laboran dentro de una institución educativa es muy importante; ya que la preparación y el conocimiento académico se verán reflejados en la atención de las personas que atienden y al desarrollo de sus funciones.

Como resultado de la información obtenida en la presente investigación de campo realizada al personal que participa en el programa de educación inicial no escolarizado , se detecto el desconocimiento sobre el proceso de supervisión que deben ejercen las figuras que integran las zonas que participan en el programa , ya que solo cae en un activismo de acuerdo a la problemática que se les presentan cada que realizan sus visitas de supervisión y que comparando con el perfil ideal, las funciones , actividades, conocimientos, habilidades y metodología propia del puesto algunas no se desarrollan , y a causa de esto se lleva a cabo la supervisión muy subjetiva con poca participación social, además el personal también carece de una

formación social por contar con diversidad de perfiles en los puestos que desempeñan, lo cual hace tener diferentes ideas del proceso de supervisión.

Para que exista una proyección y acción adecuada del personal dentro del campo de acción educativo y concretamente en el programa de Educación Inicial no escolarizado; es de gran importancia que todas las figuras cuenten con una preparación y actualización adecuada en el área donde se encuentra trabajando, donde el personal que participo en la investigación y que actualmente se encuentra laborando en el programa de Educación Inicial no cuentan con los conocimientos propios del área.

Al analizar los resultados se considera de suma importancia y como parte de una alternativa para solucionar este problema se propone un proyecto de un taller de actualización en el proceso laboral, en sus diferentes aspectos; principalmente en

la formación de supervisores sociales los cuales hoy en día deben asumir no solamente su actualización de conocimientos necesarios que permitan el desarrollo de sus funciones; sino también descubrir y desarrollar sus habilidades y actitudes , logrando verdaderos formadores que motiven a las persona a promover sus propio bienestar y así lograr una intervención con profesionalismo en el campo educativo; además que permita ir mejorando paulatinamente su intervención.

3.- OBJETIVOS

3.1. GENERAL

Capacitar a coordinador de zona, supervisor de modulo y promotor educativo de las zonas 2, 14,27 y 40 para que adquieran y reafirmen conocimientos, habilidades, actitudes, funciones y metodología propia de su puesto que desempeña, que le permitan realizar un optimo desempeño en su ejercicio profesional que ayude a satisfacer demandas del programa de Educación Inicial no escolarizado desde el perfil real que deben desempeñar.

3.2. ESPECIFICOS

- Que participen en el taller de actualización el personal que integran las zonas del programa de educación inicial para ampliar los conocimientos teóricos-metodológicos propios del puesto que desempeñan.
- Que analicen y comprendan la importancia de trabajar con una metodología determinada para desempeñarse profesionalmente.
- Analizar las diferentes formas de llevar a cabo la supervisión y proponer la más adecuada.
- Realizar planeación del proceso de supervisión
- Conocer nuevas alternativas y formatos para desarrollar la supervisión
- Identificar y conocer técnicas motivacionales para la integración grupal.
- Que los coordinadores, supervisores y promotores estructuren una estrategia como resultado del taller de actualización para la organización en cada una de las zonas.

5.- METAS

- Lograr que el 100 % asista y participe directa y objetivamente
- Lograr que el personal conozca y aprenda sobre su intervención así como su cumplimiento de funciones.
- Que el 100% del personal se actualicen respecto al perfil ideal según su puesto en el área educativa, para mejorar su intervención profesional, retomando lineamientos de la metodología propia del profesionista.

6.-ORGANIZACIÓN

Las funciones a desarrollar son las siguientes:

FUNCION

ACTIVIDAD

ORGANIZACIÓN

realizar horarios y fechas de sesiones

Tener listo material a necesitar

Llenar formatos de evaluación y control

ADMINISTRACION

Aprovechar los recursos

Establecer coordinación con

Profesionistas del campo educativo

Hacer acopio de material

Gestionar recursos con coordinación

Gral. del programa.

ENSEÑANZA

Coordinar actividades del proyecto

Realizar sesiones de actualización

EDUCACION

Informar al personal sobre la situación

Actual y su desempeño

Organizar e impulsar el taller de

Actualización

Diseñar material de apoyo didáctico

A continuación se anexan la carta descriptiva donde se desglosan las fechas, objetivos, responsables, técnicas, instrumentos, recursos humanos y financieros, etc.

CARTA DESCRIPTIVA

Nº	DURACIÓN	TEMA	OBJETIVO	TECNICAS	DINAMICAS	RESPONSABLE	PARTICIPANTES
1	2 hr.	Proceso de supervisión	Capacitar y reorientar los conocimientos sobre sus habilidades, actitudes, funciones y metodología propia de su puesto que desempeñan como supervisores y coordinadores	Expositiva		Trabajador Social	Coordinador de zona
2	2hr.	conocimientos	Identificar los conocimientos propuestos por el programa de educación Inicial	Lluvia de ideas		t.s. 2	Coordinador de zona
3	4hr.	Manejo de las actitudes	Proporcionar elementos que les permitan identificar sus actitudes y el manejo adecuado de estas.	Expositiva Mesa redonda		t.s. 3	Coordinador de zona
4	3hr.	Funciones y actividades	Dar a conocer las funciones y actividades que enmarcan el lineamiento del programa	Exposición dinámicas		t.s. 4	Coordinador de zona

5	2hr.	Metodología proceso metodológico	Dar a Conocer las etapas de la metodología utilizada en el programa de educación inicial.	Exposición		Ts. 5	Coordinador de zona
6	2hr.	Técnicas e instrumentos	Identificar las diferentes técnicas de apoyo en el proceso de supervisión.				
7	3hr.	Programación de niveles y proceso de supervisión.	Organizar y realizar la programación anual.				

BIBLIOGRAFIA

- 1.-ANDER- Egg Ezequiel Que es el Trabajo Social, Humanista, Buenos Aires. 1985, p. 206.
- 3.- ANDER-Egg; Ezequiel Trabajo Social Interdisciplinariedad, Editorial Humanitas, Buenos Aires Argentina 1988.
- 4.-ARIAS, Galicia Fernando "Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas; México, 1990.
- 5.-ARTEAGA, Basurto Carlos Supervisión: Manual Básico para Trabajo Social De áreas institucionales 2º Ed. U.N.A.M, ENTS 2001
- 6.-CONTRERAS, de Wibelm Yolanda, Trabajo Social de casos; México 1980-2003 Ed. Pax.
- 7.- DE VELAZQUEZ MARRON Ma de Gloria, Historia de Trabajo Social, Ed. UNAM, México, D.F. 1976.
- 8.- FERNANDEZ, Josefina, La supervisión en el Trabajo Social; Ed. Paidós Ibérica Barcelona, 1997.
- 9.-GONZALEZ, Montaña Montserrat V. Teoría de Trabajo Social comunitario, Escuela de trabajo Social 2002.
- 10.-GORDON, Hamilton, Teoría y práctica de Trabajo Social de casos, 2ª Edición 1982, Ed. La prensa medica.
- 11.-MARTIN de Espeche, Helida. Supervisión en organización y desarrollo de la comunidad 4ª Ed. Buenos Aires Humanistas 1980 p. 107
- 12.-MEAVE Partida, etda Ma del Carmen El aspecto humano de la supervisión y la asesoría profesional, Revista Trabajo Social No. 46 Abril- Junio 1991
- 13.-ROJAS Soriano Raúl Formación de investigadores educativos 1ª Edición 1992 Ed. Plaza y Valdes
- 14.-SANCHEZ, Edy Teresa Sheriff Supervisión en Trabajo Social-1985.
- 15.-VALERO, Chávez, Aida "Desarrollo histórico de trabajo Social" Ed. Universidad UNAM, Escuela de Trabajo Social, Febrero 2002.

16.-ZORRILLA, Arenas, Santiago Introducción a la metodología de la investigación, Andrómeda, México 1989

17.- ANTOLOGIA DE TRABAJO SOCIAL EN ATENCION INDIVIDUALIZADA "Diplomado de actualización y conceptualización de trabajo social "Junio, México 2001.

18.-AMUNDARAIN, Armando "La supervisión y la organización" Enciclopedia Microsoft 2002 (agabi@cantv.net).

19.-GOMEZ, Rangel Reynaldo La supervisión como instrumento para aumentar la productividad en las empresas distribuidoras de bebidas embotelladas de la Cd. De Uruapan. Tesis- Uruapan- 1996

20.-Manual del promotor educativo CONAFE SEP SEE Primera edición 1998.

21.-LUNA Vázquez Vicente Manuel -Manual del supervisor de modulo del programa de Educación Inicial no escolarizado. Ed. CONAFE 2000

22.-UNAM- ENTS Revista de Trabajo Social # 20 Octubre- Diciembre 1984

23.-RAMIREZ, José. Instituto Universitario de Tecnología, Maracaibo, estado Zulia. Enero de 2007; Maracaibocity (en) gmail.com.

24.-SANCHEZ, Rosado Manuel, Manual de Trabajo social. Editorial UNAM. México DF 1999-2004

25.-WERTHER, William B (1993 Administración de personal y recursos humanos (4ª Edic.) México, Megraw-Hill Internacional de México, S.A

ANEXOS

INSTRUMENTO 1

CUESTIONARIO PARA LOS COORDINADORES DE ZONA DEL PROGRAMA DE EDUCACION INICAL NO ESCOLARIZADO.

El presente cuestionario tiene como finalidad realizar una investigación sobre el proceso de supervisión en el programa de Educación Inicial no escolarizado.

Lee cuidadosamente las preguntas y seleccione la respuesta que consideres adecuadamente.

Fecha de elaboración: _____ Edad _____ Sexo _____

Nombre: _____

Antigüedad : _____

Nivel académico: _____

1.-Conoces los objetivos del programa?

a) si b) no En caso de contestar si cuales son:

2.- Conoces la misión del programa?

a) Si b) no

3.- Conoces la visión del programa?

a) Si b) no

4.-Que lineamiento marca el programa de Educación Inicial ?

a) Flexible b) Estricto

5.- Conoces los objetivos de la supervisión?

a) Si b) no En caso de contestar si cuales son: _____

6.- Conoces las políticas y lineamientos de la supervisión ?

a) Si b) no

7.- Conoces tus funciones?

a) Si b) no En caso de contestar si menciona cuales son: _____

8.- Enumera las funciones de acuerdo al orden de importancia:

____ Pedagógicas _____ Administrativas ____ Actividades de campo

9.- Conoces las funciones que debes desempeñar el supervisor de modulo?

a) Totalmente b) Parcialmente c) ninguna

10.- Menciona algunas: _____

11.- Que actividades realizas como coordinador de zona? _____

12.- Que actividades realizas en el proceso de supervisión? _____

13.- Consideras importante las funciones y actividades que realiza el supervisor?

a) Si b) no

Porque: _____

14.- Propone alternativas de solución?

A) Si b) no

15.- Al realizar la supervisión detectas las problemáticas en el área de trabajo?

a) si b) no

Cuales son: _____

16.- Conoces el proceso que se debe desarrollar en tu trabajo?

a) si b) no

Menciona cual es: _____

17.- Que tipo de técnicas aplicas en el proceso de supervisión?

18.- Los consideras útiles en la supervisión?

a) si b) no

Porque: _____

19.- Consideras que las técnicas e instrumentos que utilizas en el proceso de supervisión son los adecuados?

a) si b) no

Porque: _____

20.- Que tipo de autoridad ejerces en la supervisión?

a) Autocrático b) Paternalista c) Democrático d) Indiferente

21.- Que tipo de apoyo le brindas a los supervisados?

a) Asesoría personalizada b) Capacitación c) Trabajo con padres d) otros

22.-Consideras que trato que les das a tus supervisados es adecuado?

a) si b) no

Porque: _____

23.- Con que personal te relacionas mejor?

- a) Coordinador de zona Promotor Educativo b) Supervisor de modulo c)
d) Otros

24.-Te sientes satisfecho con la supervisión que realizas:

- a) Totalmente satisfecho b) Parcialmente satisfecho c) insatisfecho

25.- La supervisión con tus supervisados es :

- a) 1 vez al mes b) cada 2 meses c) cada 3 meses d) otras

26.-Consideras que este periodo es adecuado:

- a) si b) no

Porque: _____

27.-El tiempo de supervisión es de:

- a) 1 hora b) de 2 a 3 horas c) de 4 a 5 horas.

28.- Lo consideras adecuado:

- a) si b) no

Porque: _____

29.-Cuando no llevas acabo la supervisión es por:

- a) Trabajo administrativo b) Cuestiones personales c) otras

30.-Que tipo de supervisión realizas?

- a) Administrativa b) Educativas c) de apoyo

31.- Consideras que la supervisión que realizas cumple con los objetivos establecidos?

- a) si b) no

Porque: _____

32.- Como te sientes al ser supervisado?

33.-Influye en tu trabajo al ser supervisado?

a) si b) no

Porque_____

34.-Te gustaría que te orientaran en tu trabajo?

a) si b) no

Porque: _____

35.-Consideras que cuentas con los conocimientos necesarios para desempeñar adecuadamente la supervisión:

a) si b) no

Porque:_____

36.- Que conocimientos necesitas?

37.- Menciona que tipo de habilidades con el supervisor de modulo?

a) Manejo de grupo

b) Conocimientos y habilidades para comunicar y sensibilizar al personal

c) Habilidad para identificar necesidades de asesoría, capacitación o actuación

d) otros

38-Como es la relación con el supervisor de modulo?

a) Excelente b) Muy buena c) Buena d) regular e) mala

40.-Te sientes apoyado por el supervisor?

a) si b) no

En caso de contestar si qué tipo de apoyo recibes?

41.- Consideras importante la supervisión?

a) si b) no Porque:_____

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO PARA LOS SUPERVISORES DE MODULO DEL PROGRAMA DE EDUCACION INICAL NO ESCOLARIZADO.

El presente cuestionario tiene como finalidad realizar una investigación sobre el proceso de supervisión en el programa de Educación Inicial no escolarizado.

Lee cuidadosamente las preguntas y seleccione la respuesta que consideres adecuadamente.

Fecha de elaboración: _____ Edad _____ Sexo _____

Nombre: _____

Antigüedad : _____

Nivel académico: _____

1.-Conoces los objetivos del programa?

a) si b) no En caso de contestar si cuales son:

2.- Conoces la misión del programa?

a) Si b) no

3.- Conoces la visión del programa?

a) Si b) no

4.-Que lineamiento marca el programa de Educación Inicial ?

a) Flexible b) Extricto

5.- Conoces los objetivos de la supervisión?

a) Si b) no En caso de contestar si cuales son:_____

6.-Conoces las políticas y lineamientos de la supervisión ?

a) Si b) no

7.- Conoces tus funciones?

a) Si b) no En caso de contestar si menciona cuales son:_____

8.- Enumera las funciones de acuerdo al orden de importancia:

____Pedagógicas _____Administrativas ____ Actividades de campo

9.- Conoces las funciones que debes desempeñar el promotor educativo?

a) Totalmente b) Parcialmente c) ninguna

10.- Menciona algunas: _____

11.- Que actividades realizas como supervisor de modulo? _____

12.- Que actividades realizas en el proceso de supervisión? _____

13.- Consideras importante las funciones y actividades que realiza el coordinador de zona?

a) Si b) no

Porque: _____

14.-Al realizar la supervisión detectas las problemáticas en el área de trabajo?

A) Si b) no

Cuales: _____

15.- Propones alternativas de solución?

a) si b) no

16.- Conoces el proceso que se debe desarrollar en tu trabajo?

a) si b) no

Menciona cual es: _____

17.- Que tipo de técnicas aplicas en el proceso de supervisión?

18.- Los consideras útiles en la supervisión?

a) si b) no

Porque: _____

19.- Consideras que las técnicas e instrumentos que utilizas en el proceso de supervisión son los adecuados?

a) si b) no

a) si b) no

Porque: _____

29.-Cuando no llevas acabo la supervisión es por:

a) Trabajo administrativo b) Cuestiones personales c) otras

30.-Que tipo de supervisión realizas?

a) Administrativa b) Educativas c) de apoyo

31.- Consideras que la supervisión que realizas cumple con los objetivos establecidos?

a) si b) no

Porque: _____

32.- Como te sientes al ser supervisado?

33.-Influye en tu trabajo al ser supervisado?

a) si b) no

Porque _____

34.-Te gustaría que te orientaran en tu trabajo?

a) si b) no

Porque: _____

35.-Consideras que cuentas con los conocimientos necesarios para desempeñar adecuadamente la supervisión:

a) si b) no

Porque: _____

36.- Que conocimientos necesitas?

37.- Menciona que tipo de habilidades con el supervisor de modulo?

a) Manejo de grupo

b) Conocimientos y habilidades para comunicar y sensibilizar al personal

c) Habilidad para identificar necesidades de asesoría, capacitación o actuación

d) otras

38.-Como es la relación con el coordinador de zona?

a) Excelente b) Muy buena c) Buena d) regular e) mala

39.-Te sientes apoyado por el supervisor?

a) si b) no

En caso de contestar si qué tipo de apoyo recibes?

40.- Consideras importante la supervisión?

a) si b) no Porque: _____

INSTRUMENTO 3

CUESIONARIO PARA LOS PROMOTORES EDUCATIVOS DEL PROGRAMA DE EDUCACION INICAL NO ESCOLARIZADO.

El presente cuestionario tiene como finalidad realizar una investigación sobre el proceso de supervisión en el programa de Educación Inicial no escolarizado.

Lee cuidadosamente las preguntas y seleccione la respuesta que consideres adecuadamente.

Fecha de elaboración: _____ Edad _____ Sexo _____

Nombre: _____

Antigüedad : _____

Nivel académico: _____

1.-Conoces los objetivos del programa?

a) si b) no En caso de contestar si cuales son:

2.- Conoces la misión del programa?

a) Si b) no

3.- Conoces la visión del programa?

a) Si b) no

4.-Que lineamiento marca el programa de Educación Inicial ?

a) Flexible b) Estricto

5.- Conoces los objetivos de la supervisión?

a) Si b) no En caso de contestar si cuales son:_____

6.-Conoces las políticas y lineamientos de la supervisión ?

a) Si b) no

7.- Conoces tus funciones?

a) Si b) no En caso de contestar si menciona cuales son:_____

8.- Menciona cuales son las funciones que desempeñas?

9.- Conoces las funciones que debes desempeñar el supervisor de modulo?

a) Totalmente b) Parcialmente c) ninguna

Cuales son_____

11.- Conoces las funciones del coordinador de zona?_____

Cuales son:_____

12.- Que actividades realizas como promotor educativo?_____

13.- Consideras importante las funciones y actividades que realizas?

a) Si b) no

Porque:_____

15.- Al realizar tus actividades el supervisor detecta las problemáticas en el área de trabajo?

a) si b) no

Cuales son:_____

16.- Conoces el proceso que se debe desarrollar en tu trabajo?

a) si b) no

Menciona cual es: _____

17.- Que tipo de técnicas aplicas con el trabajo con padres de familia?

18.- cuales son los instrumentos que utilizan en el trabajo con padres de familia? _____

19.- Los consideras útiles en la supervisión?

a) si b) no

Porque: _____

20.- En que periodo te visita el supervisor de modulo?

a) 1 vez al mes b) cada 2 meses c) cada 3 meses d) otras

21.- Consideras que este periodo es el adecuado?

a) si b) no

Porque: _____

22.- El tiempo de supervisión es de :

Con que personal te relacionas mejor?

a) 1 hora b) de 2 a 3 horas c) de 4 a 5 horas

23.- Consideras que el tiempo de supervisión es el adecuado?

a) si b) no

Porque:

24.- Con que personal te relacionas mejor?

a) Coordinador de zona b) supervisor de modulo c) otros

25.- Como te sientes al ser supervisado?

26.- Consideras importante la supervisión?

a) si b) no

Porque _____

27.-Influye en tu trabajo al ser supervisado?

a) si b) no

Porque _____

28.-Te gustaría que te orientaran en tu trabajo?

a) si b) no

Porque: _____

29.-Consideras que cuentas con los conocimientos necesarios para desempeñar adecuadamente la supervisión:

a) si b) no

Porque: _____

30.- Que conocimientos necesitas?

37.- Menciona que tipo de habilidades desarrollas con los padres de familia?

- a) Manejo de grupo
- b) Conocimientos y habilidades para comunicar y sensibilizar al personal
- c) Habilidad para identificar necesidades de asesoría, capacitación o actuación
- d) otras

38.-con que personal te relacionas mejor?

- a) Coordinador de zona
- b) Supervisor de modulo
- c) Promotor educativo

39.-Como es la relación con el supervisor de modulo?

- a) Excelente
- b) Muy buena
- c) Buena
- d) regular
- e) mala

40.-Te sientes apoyado por el supervisor?

- a) si
- b) no

En caso de contestar si qué tipo de apoyo recibes?