



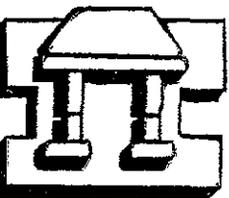
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

CAMPUS IZTACALA

PROPUESTA PARA DESARROLLAR HABILIDADES
LABORALES EN EL PSICOLOGO DENTRO DEL
MODELO EDUCATIVO U.S.A.E.R.

T E S I S
QUE PRESENTAN:
AGUILAR PEDRAZA MIRNA ANGELICA
BECERRIL TINOCO AMERICA ANDREA
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

SINODALES: LIC. MARCO VINICIO VELASCO DEL VALLE
LIC. JUAN ANTONIO VARGAS BUSTOS
LIC. EDY AVILA RAMOS



IZTACALA

TLALNEPANTLA, EDO. DE MEXICO,

2001.



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.

Quizá de esto se trata nuestro quehacer, de poder ver más allá de la expresión del rostro, de la forma de hablar, del grafismo, de la velocidad de producción, para así descubrir ese "asombroso mundo lleno de mundos que en el mundo fulgura" que nos trae cada uno de los sujetos con los que compartimos la cotidiana aventura del aprendizaje.

Anónimo.

DEDICATORIAS.

GRACIAS A DIOS

Por ayudarme en los momentos más
difíciles de mi vida y proveerme de esa
fortaleza inexplicable que me impulsa a continuar
y no desistir

A TI DANTE, hermano querido, por tu presencia que ha derribado la barrera de esa
"ausencia" Por ser mi "ángel" en este camino que me ha tocado recorrer y que pese a los
tropiezos, ahí estás para no dejarme caer

¡Sabes lo mucho que te quiero y que en éllo no hay tiempo ni fin!

PAPITO: Como agradecerte todo tu cariño, confianza, ternura y esfuerzo. Estoy
convencida que el amor que me diste, "que me sigues dando a pesar del destino" será el
más grande que podré recibir en mi vida, en mi siempre vivirá y nunca morirá al igual que
tú

¡Siempre estás en mi corazón!

A TI MAMÁ: Por tus cuidados, tu esmero y dedicación que han construido esa
fortaleza inquebrantable que en todo momento desea protegerme y que es justificable al
comprender que la causa es tu amor de madre

¡Te quiero mucho!

A MIS HERMANOS Micky y Adán, que no necesitando expresar con palabras
su sentir hacia mí, me basta con ver sus ojos para saberlo.

¡Yo también los quiero muchísimo y siempre será así!

A MI ABUELO "MECHE": Por esa niñez maravillosa, por sus cuidados, sus
enseñanzas y gran cariño.

¡Te recuerdo con mucho cariño "abuelito"!

CON ALCFO A las personas que de alguna manera han influido significativamente en mi formación profesional y personal

SRA GLORIA, su ayuda y generosidad contribuyeron a emprender esta maravillosa etapa de mi vida "La Universidad"

¡Mil gracias!

A MEMITO GUTIÉRREZ: Por su trato, comprensión, ternura y profesionalismo que dejaron en mi un sabor especial no solo a lo largo de la carrera, también a nivel personal

¡A mi maestro con admiración!

A JUANITA ROMO Por su tolerancia, apoyo e incondicional ayuda.

¡Gracias "JUANIS"!

A MIS "AMIGOCHAS" Bárbara "Bar", Felix, Martha, Lilián, Aída, Paty. También a mi "gran cuate" Ever

Porque con todos ellos he compartido y recibido: algún aprendizaje, una emoción, una aventura, una tristeza y hasta una ilusión.

En fin ¡Viva la amistad!

AMÉRICA: ¡UFH! Terminamos la tarea y lo más importante compartimos momentos de gran aprendizaje y dedicación

¡Mis mejores deseos!

DEDICATORIAS.

A MAMA

Por enseñarme a ser persistente y contagiarme de esa fortaleza que le caracteriza que me ayuda a no declinar en lo emprendido aún con las dificultades que implica sobresalir en este país

A PILA

Por su apoyo incondicional que me ayudó a llegar a este nivel

A LULÚ

Por el amor y apoyo que me ha brindado en todo momento de mi vida

A MI PADRE

Ausente desde siempre por haberme puesto en el camino del esfuerzo

A ENRIQUE

Por su paciencia y apoyo en todo este proceso, por alentarme a la superación por darme su amor desde siempre

A MIS HIJOS ABRAHAM E ISAÍAS

Por darme parte de su infancia en esos días de sol, de cansancio, de desvelo, de comidas rápidas, de días sin juego, sin paseos, de encierros y hastío Pero a ellos les digo

"¡LA BUSQUEDA ES ETERNA!

¡SAL A BUSCAR NUEVOS RETOS!

¡BUSCA NUEVAS EXPERIENCIAS!

¡ACEPTA EL COMPROMISO DE VIVIR!

Alfonso Lara Castilla

INDICE

INDICE	I
RESUMEN	II
INTRODUCCIÓN	III
CAPITULO I. LA PSICOLOGÍA Y SU DESARROLLO.	
1.1. Antecedentes del enfoque conductual	1
1.2. La psicología conductual y su desarrollo.	5
1.3. La psicología cognitiva y su perspectiva	7
1.4. Análisis del enfoque cognitivo-conductual.	11
CAPITULO II. LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y SU FUNCIÓN.	
2.1 El origen de la psicología organizacional.	19
2.2. Estructura y propósito de la organización.	26
2.3. La función del psicólogo en las organizaciones.	40
2.4. Las organizaciones educativas.	48
2.5. El psicólogo en las organizaciones educativas.	54
CAPITULO III ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO DEL PSICÓLOGO DENTRO DEL MODELO EDUCATIVO USAER.	
3.1. La educación especial y su desarrollo.	59
3.2. Características del modelo USAER.	70

3.3. La función del psicólogo dentro del modelo USAER.	74
3.4. Análisis de la función del psicólogo en el modelo USAER.	85
CAPITULO IV. DISEÑO DE UNA PROPUESTA PARA EL MODELO USAER (MANUAL PARA DESARROLLAR HABILIDADES LABORALES).	89
CONCLUSIONES.	117
REFERENCIAS.	120

RESUMEN

El objetivo de este trabajo se centró en elaborar un manual de habilidades laborales para el psicólogo que participa en el modelo educativo USAER (Unidad de Servicio de Apoyo a la Escuela Regular) de Educación Especial con el fin de que su intervención favorezca el desarrollo integral de los niños con N.E.E.(Necesidades Educativas Especiales). Para desarrollar esta propuesta nos basamos en el enfoque cognitivo-conductual considerando que reunía las características teórico-metodológicas que sustentan nuestro propósito. Para ello se hizo una revisión histórica de su surgimiento, desarrollo, perspectiva y finalidad. Posteriormente retomamos los planteamientos que propone la psicología organizacional ya que aporta elementos relacionados con la eficacia y buen desempeño del individuo en una organización; por consiguiente, se hace una explicación de su origen, su estructura y propósito así como la función que el psicólogo debe tener en una organización, especificando después su intervención en una organización educativa. Consecuentemente realizamos un análisis de la labor del psicólogo en la USAER y el impacto que ha tenido, tomando en cuenta la historia y desarrollo de la Educación Especial, para después enfatizar la función y propósito de este modelo. Por último, elaboramos el manual , quedando integrado por cuatro módulos que contemplan la población a impactar (alumnos, familia, docentes y equipo multidisciplinario), y seleccionando las habilidades de prevención, planeación, programación, intervención, comunicación y capacitación, con el fin de que se cumplan los objetivos propuestos . Esperando que este manual instruya, mejore y facilite la función del psicólogo en las USAER.

INTRODUCCION

El individuo ha figurado como personaje principal para las ciencias filosóficas, biológicas, sociológicas, antropológicas, psicológicas (entre otras). Claro está, que ha sido observado y estudiado desde diferentes perspectivas y para diferentes fines, estableciendo con ello, enfoques o teorías, influenciadas por el momento histórico, cultural y social predominante.

Teniendo así que las percepciones del comportamiento del hombre en sus diferentes fases ha variado desde su aparición hasta los tiempos presentes.

Siguiendo esta línea, la ciencia psicológica es representativa de los cambios conceptuales, ya que como sabemos se inicia con la filosofía, planteando conceptos como alma, mente, percepción, sensación, voluntad, etc., para dar respuesta a las conductas del hombre, posteriormente se pretende reconocerlas y explicarlas a través de experimentos donde los resultados no se consideraron objetivos y fiables, siendo estos experimentos la base de otros que se realizaron permitiendo observar, medir, cuantificar y predecir conductas, imprimiendo con ello la cientificidad a los procesos conductuales, esas características fueron dadas en los trabajos de Pavlov, Watson, Skinner, etc.

A partir de los trabajos de estos últimos se ha reconocido a la ciencia psicológica como aquella que estudia todas las formas de conducta en donde éstas son producto y productoras de los estímulos medioambientales formando con esta reciprocidad cadenas complejas de estímulo-respuesta, efectuándose a través de este mecanismo el aprendizaje, posibilitando la manipulación de estímulos para desarrollar, modificar y/o anular conductas.

El binomio estímulo-respuesta propuesto por el conductismo, ha sido criticado por su rigidez, sin embargo, fue determinante para proporcionar trabajos que enriquecieron el desarrollo de la psicología siendo este el caso de los neoconductistas.

El conductismo se ha entremezclado con corrientes como la cognitiva que se enfoca principalmente en los procesos mentales el cual es considerado subjetivo por que su medición, cuantificación y observación no se considera exacta, por lo que algunos estudiosos creen que es necesario utilizar el método conductual para cumplir con la condición de objetividad en donde la fusión de éstas permitió el surgimiento del enfoque cognitivo-conductual. Por lo que, esta perspectiva parte de la idea de considerar al hombre como un organismo complejo en relación con su medio ambiente en forma recíproca, con la capacidad de modificar sus conocimientos de acuerdo a la influencia de su estado fisiológico, de su historia de aprendizaje, de la situación ambiental y de sus procesos cognoscitivos; estos conocimientos están formados por ideas negativas o positivas que le permiten adaptarse o no a su contexto.

Esta postura ha sido aplicada a la psicología clínica principalmente a la T.R.E. (Terapia Racional Emotiva) expuesta por Ellis en 1985. Centrando su trabajo en las ideas irracionales o negativas que afectan sus conductas de adaptación, utilizando procedimientos de reestructuración cognitiva a través de auto-instrucción, de entrenamiento de habilidades de superación.

También se le ha dado la aplicación en problemas industriales con el uso de entrenamientos, en talleres creativos, cursos personales, etc., planteadas por Edwards, Davis Gordon y otros (Mahoney, 1983).

Este trabajo considera como base a la postura cognitiva-conductual, porque se contempla el cambio de ideas para establecer un cambio posterior de conducta.

Mediante las posturas antes expuestas, el psicólogo ha logrado insertarse en las diferentes áreas del que hacer humano pudiendo laborar tanto en organizaciones e industrias, como en el área clínica, experimental y social. Aplicando en cada una de ellas la metodología adecuada para lograr establecer o modificar conductas que convengan o afecten al individuo o grupo dependiendo de la especialidad que se hable.

La labor del psicólogo como ya se mencionó debe adaptarse y responder a las exigencias y necesidades del ámbito en el que se desempeña, siendo objetivo y

tratando de establecer empatía entre los individuos para los que labora, haciéndose de las herramientas y métodos precisos para lograrlo.

Por lo tanto en el presente trabajo, se abordará el desempeño del psicólogo dentro de la organización educativa, particularmente en el modelo educativo U.S.A.E.R. de Educación Especial, el cual atiende a menores y adolescentes con dificultades en el aprendizaje, discapacidades físicas y orgánicas, que por sus "desventajas sociales" han sido absorbidas en su mayoría por las escuelas de educación especial hasta el momento.

Actualmente la educación plantea el reto de integrar a estos menores a la educación regular de escuelas básicas (primarias, secundarias y preescolares), para restablecer una educación con "equidad" de oportunidades. Sin embargo, este objetivo ha sido replanteado año con año desde 1994, sin llegar a tener logros significativos, encontrando que lejos de beneficiar al alumno con N:E:E: hay impedimentos para una sana socialización y un aprendizaje significativo.

Cabe mencionar, que el nivel de educación especial desde su aparición ha contado con el área de psicología entre otras, teniendo como fin actualmente en la integración educativa, colaborar con las condiciones necesarias para que estos menores no sufran el rechazo y puedan adaptarse a la comunidad de la escuela regular, trabajando para ello en el cambio conductual y cognitivo de los personas que conforman la comunidad (maestros, padres de familia y alumnos).

Se observa que en la práctica el psicólogo plantea programas conjuntamente con el equipo del que forma parte (trabajo social, lenguaje y pedagogía) en los que incluye talleres y platicas en forma grupal, subgrupal e individual con el fin de lograr un cambio significativo. También atiende individualmente a los alumnos que presentan problemas de mala conducta y aplica algunas pruebas psicométricas a los alumnos que demandan mayor atención y que intelectualmente salen de la norma.

Dado el poco impacto que tiene el área de psicología, se enfrenta el problema de no cubrir el objetivo, traduciéndose ésto en el rechazo del modelo por parte de las escuelas regulares. Por lo tanto, consideramos que para lograr impactar se debe partir de un análisis sobre el desempeño del psicólogo para modificar aquellas

conductas que están obstaculizando su labor dentro del modelo. Partiendo de esta necesidad el presente trabajo propone un manual que aporte estrategias que ayuden a mejorar la función del psicólogo en las unidades USAER.

Para desarrollar este trabajo se retomaron los antecedentes históricos de la psicología, partiendo de las exposiciones del estructuralismo, el funcionalismo y el asociacionismo así como los inicios del conductismo y neoconductismo. También se plantean las características de la psicología cognocitiva y la relación que tiene con el conductismo como opción integral, para la modificación conductual.

En un segundo apartado se incluyen los antecedentes y teorías que respaldan la psicología organizacional, además de su estructura y fines; planteándose la trayectoria de la labor del psicólogo dentro de ésta. También se contempla el desempeño del psicólogo en la organización educativa, desde su integración en ella.

Como parte importante se revisaron los antecedentes de la organización educativa abarcando el nivel de Educación Especial, además de analizar la actividad del psicólogo en el modelo USAER, así como los efectos e impacto de ésta en la integración educativa. De esta manera proponemos un manual que ayude a mejorar su labor, exponiendo una serie de habilidades cuidadosamente seleccionadas (evaluación, diagnóstico, planeación, programación, comunicación, capacitación y prevención) con el fin de que el psicólogo logre sus objetivos. Este manual esta organizado en cuatro módulos que contemplan las partes del sistema escolar (padres, maestros, alumnos y equipo multidisciplinario), considerando los objetivos del trabajo con cada población, su aportación al modelo y algunas estrategias para aplicar, acorde a las demandas que se presenten.

CAPITULO I

LA PSICOLOGIA Y SU DESARROLLO

1.1. Antecedentes del enfoque conductual.

El interés por comprender la conducta humana se ha planteado y replanteado de acuerdo al momento histórico social, originando conceptos que han llevado a establecer el objeto de estudio de la psicología.

Encontramos que el estudio de la conducta humana data desde las aportaciones filosóficas griegas presocráticas de Anaxágoras, Empedocles y Leucipo, quienes expusieron que el "alma es aquella que confiere el movimiento a los seres vivos". Aunque cada uno de ellos expuso puntos de divergencia, ya que mientras Leucipo (siglo V a.C.), creyó que el alma, al igual que los átomos, confiere movimiento que dan continuidad a la vida; Anaxágoras (500-428 a.C.), además del concepto de alma, propone el de la mente, en el sentido de inteligencia, que ha diferencia del alma no es característica de todos los seres vivos. Sócrates (470-399 a. C.), continua considerando el alma como dadora de vida, pero también expresa que ésta se enriquece por medio del estudio y el ejercicio que nos da conocimiento, que es adquirido de acuerdo a nuestras percepciones y es llevado a la memoria. (Sahakian, 1986). Aristóteles, al igual que Sócrates, plantea que el conocimiento está dado por las percepciones que se originan a través de los sentidos y que el recuerdo se da por impulsos que acuden en busca del suceso en la memoria.

Descartes (1596-1650) explicó que el alma está unida al cuerpo, y se ubica en la glándula pineal (dentro del cerebro), desde donde se irradian las impresiones a todo el cuerpo por espíritus, nervios y sangre. Para él "las pasiones incitan y dispone el alma a querer las cosas para las cuales prepara a su cuerpo" (en Sahakian, 1986, p.44).

Por su parte John Locke (1632-1704), suponía que la mente es una "tabula rasa" donde se imprimen los caracteres del individuo que se establecen por las experiencias de éste, que son adquiridas y transmitidas por las percepciones al entendimiento, que a su vez daban lugar a una serie de ideas dentro de la mente (pensamiento, duda, creencia, etc.) llamadas reflexiones.

Emmanuel Kant (1724-1804), propone los conceptos tiempo y espacio como representaciones mentales internas, a priori que no dependían de objetos externos. (Sahakian, 1986).

Hasta aquí, la psicología dependía solamente de las ideas filosóficas y fue sólo con los estudios de Fechner, cuando esta ciencia fue considerada formalmente experimental. Fechner, decidió aplicar la medición a la mente, en una dualidad mente-cuerpo, tratando de establecer una ecuación entre ellas para disolver dicho dualismo; este psicofisiólogo, aseguro que las sensaciones no podían medirse porque no se sabe su magnitud, pero lo que sí era posible medir era el estímulo, para poder establecer y producir una sensación, llamando a éste último "umbral del estímulo", utilizando entonces para ello métodos estadísticos para medir tanto estímulos como sensaciones.

Wilhelm Wundt (1832-1920) fue el primer psicólogo que promovió a la psicología como una ciencia experimental independiente, creyendo que la mente debería ser descrita en términos de sensación, que está a su vez conectada con los sentimientos y toman diferentes direcciones (hacia lo placentero, desagradable, excitante, depresivo, etc.), debiendo ser objeto de estudio de la psicología, los procesos elementales de la conciencia humana y sus combinaciones por medio de un método llamado introspectivo analítico.

Edwar Titchener (1867-1927), después de ser discípulo de Wundt, se convirtió en líder del estructuralismo donde se proponía estudiar la conciencia humana, en particular las experiencias sensoriales por medio de la introspección analítica, además analizó los procesos mentales, sus combinaciones y relaciones, localizando estructuras afines en el sistema nervioso.

En oposición al estructuralismo, nace el funcionalismo teniendo como representante a William James (1824-1910), demostrando interés en la función de los procesos mentales, aplicando la introspección informal más otros métodos objetivos como la experimentación, tomando para dichos estudios las conductas de los niños, animales, etc. Expresa que "los cambios corporales se derivan directamente de la percepción del hecho exitante...." (Sahakian, 1986, p.248), y habla de los hábitos como conductas automatizadas que ayudan a la adaptación social. Ubicando su preocupación en el problema de la mente a la que concibe como ocupada en mediar entre el ambiente y las necesidades del organismo.

Siguiendo con la psicología experimental, Ivan Pavlov (1840-1936), toma como parámetro la teoría de los reflejos de Sechenov, quien afirma que "todo pensamiento e inteligencia dependen de la estimulación para existir y que todo acto de la vida consciente son reflejos" (en Boring, 1995, p.68), considerando también que el medio externo influye necesariamente en el organismo, proceso que es llevado a cabo a través del cerebro, además de que los reflejos del cerebro son aprendidos y adquiridos en el curso del desarrollo individual. Influenciado por estas premisas Pavlov sustentó sus trabajos en la teoría del reflejo, descubriendo la fisiología de la sección superior del cerebro, planteando por ello que la actividad refleja media las acciones del sistema nervioso y las condiciones externas de la vida. Además propone los términos condicionado e incondicionado, reconociendo al primero como "la conexión temporal de cadenas conductuales entre los fenómenos del mundo exterior y las relaciones que frente a ellos se producen en el organismo" (Rubinsten, 1974, p.316), característica que se observa en sus experimentos llamados por él psíquicos; y el segundo término como aquellas respuestas fisiológicas invariables; e implemento la manipulación de estímulos dejando atrás las concepciones subjetivas y los métodos introspectivos.

B Berchtereve (1867-1927), al igual que Sechenov y Pavlov, inclina su estudio a la reflexiología animal y vegetal, contemplando no sólo las condiciones constitucionales, sino también sus relaciones externas, tomando en cuenta los caracteres orgánicos heredados y adquiridos; para ello considera que se debe estudiar objetivamente las conductas externas anotando sus correlaciones con influencias externas e internas, así como de los reflejos asociados durante el desarrollo del sujeto, la investigación de la actividad refleja en diferentes condiciones, el estudio de la ontogénesis y la filogénesis

en relación a las actividades reflejas asociadas y el estudio de la explicación verbal de las experiencias (Sahakian, 1986). En conclusión el trabajo de Bechterev explica que el mecanismo del hombre se pone en movimiento por estímulos externos e internos y que es un producto de la vida de sus ancestros así como de sus propias experiencias, desarrollando reacciones hacia agentes externos e internos, tomando la forma de reflejos, donde sólo el aspecto externo es posible investigar y el aspecto interno puede sondearse por medio de la explicación verbal.

Edwar L. Thorndike (1949-1974), con su psicología del conexionismo, es un personaje importante en el desarrollo de la psicología conductual, este acepta la tradición asociacionista de que aprender significa formar vínculos de asociación o conexiones entre sucesos físicos y mentales. El proceso es pasivo, mecánico, de ensayos; las conexiones se imprimen o se eliminan ya sea que las respuestas o reacciones tengan consecuencias agradables o molestas, o premios o castigos, a esta ley le llamo del efecto. Torndike, daba por supuesto que la gente es moldeable; la conducta no esta genéticamente determinada del todo, sino está bajo la influencia del ambiente, el cual controla sus consecuencias (premio o castigo). El aprendizaje es específico, pero se puede generalizar según sea el grado en que las nuevas situaciones tengan los mismos elementos que tuvo la primera situación o estímulo.

Tanto el método de condicionamiento clásico de Pavlov como el conexionismo de Thorndike incluyen la idea del refuerzo, sin embargo en el primero, el refuerzo se refiere a la asociación del estímulo condicionado con el estímulo incondicionado que lo antecede y en el segundo, el refuerzo esta en las consecuencias de las respuestas. El condicionamiento clásico de Pavlov se aplica a acciones involuntarias o reflejos, mientras que Thorndike trabaja con acciones voluntarias; a este tipo de aprendizaje se le ha llamado condicionamiento instrumental, para indicar que la respuesta o acciones son el instrumento para lograr las consecuencias.

1.2. La psicología conductual y su desarrollo.

A partir de los trabajos de investigación del condicionamiento clásico de Pavlov, la psicología se volvió objetiva, dejando de lado las técnicas introspectivas, continuando de esta manera hasta 1913 con John B. Watson, cuando se inició una defensa en pro de una psicología objetiva que debía estudiar las formas de conducta observable (tanto animal como humana), describirla y resaltar su uso funcional para el organismo, tratando así de eliminar todo tipo de consciencia que le restaba formalidad a esta ciencia. Esta nueva psicología considera que todas las actividades del organismo aún aquellas que se consideraban como mentales, se reducían a conductas observables, medibles y cuantificables, de esta manera dice: "toda la introspección podía ser reducida a la operación por medio de la cual se observa el informe verbal...." (Boring,1995, p.666). También dice que las conductas están influenciadas por estímulos ambientales que se encuentran en el medio circundante en el que se desarrolla el organismo; proponiendo entonces que dichos estímulos podrían ser manipulados para provocar o anular conductas deseadas, expresando que "es un hecho observable que los organismos, tanto humanos como animales, se ajustan a sí mismos a su medio ambiente por medio de sus equipos hereditarios y de hábito.... y que ciertos estímulos conducen al organismo a elaborar las respuestas.... y dada la respuesta, el estímulo puede predecirse, dado el estímulo, puede predecirse la respuesta, dentro de un sistema totalmente elaborado de psicología" (Sahakian, 1986, p.512).

La teoría conductual dio un nuevo panorama a la investigación, logrando un cambio radical en la perspectiva psicológica. Con esta aproximación se iniciaron nuevos conductistas que enriquecieron la postura, siendo el caso de Hult, Tolma, Skinner, entre otros, conocidos como neoconductistas.

Edwin B. Hult (1873-1946), al igual que Watson, creía que la psicología debía estudiar el comportamiento, aunque él sostuvo además que las conductas deben analizarse en sus relaciones específicas y tomarlas como un todo, contemplando que el conductismo debe ser una psicología del significado y que dicha relación de respuestas proporcionan el conocimiento. Concluyendo que, "el comportamiento es funcional, ya que es la capacidad

para responder adecuadamente a la especificidad del mundo" (Boring, 1995, p.668)

Edwar C. Tolman (1886-1959), retoma tanto el conductismo de Watson como la propuesta de "las respuestas como un todo" de Hult e incluye que los actos molares son propositivos y cognitivos, dirigidos a una meta aclarando con el último que, no se refiere a procesos internos sino a propiedades de conductas externas y funcionales. Establece conceptos como aprendizaje latente que es aquel que se da de forma cotidiana y que se manifiesta sólo cuando se requiere; igualmente propone y define tres clases de variables que influyen en la conducta, variable dependiente, interventora e independiente. (Hothersall, 1997).

Uno de los más reconocidos neoconductistas fue B. F. Skinner (1904-1990), quien derivó su teoría del enfoque de Thordike, adoptando en sus trabajos el condicionamiento instrumental, o como él ha llamado "condicionamiento operante". Skinner es considerado como un teórico del refuerzo o recompensa en el aprendizaje, remplazando el apareamiento E-R por el R-E, denominando conducta operante a las aprendidas, porque actúan en el ambiente para producir una consecuencia y conducta respondiente, al comportamiento reflejo, estas concepciones han permitido presentar al ambiente como fuente de estímulos tanto antecedentes como consecuentes, en relación con las conductas objetivas. El reforzamiento explica Skinner, además de propiciar un repertorio de conductas mejora la eficacia de éstas y la mantiene mucho después de que su adquisición halla dejado de interesar. También subraya que en el condicionamiento operante, los eventos ambientales son dependientes de la conducta y que no sólo las consecuencias de estímulos afectan a la conducta sino también el comportamiento produce cambios en el entorno. Por lo tanto podemos entender que el programa de reforzamiento "fortalece" una operante en el sentido de hacer que la respuesta sea más probable o de hecho más frecuente (Ribes, 1990).

Por último expondremos la postura de Clark L. Hull (1884-1952), como neoconductista, al igual que Skinner, fué un teórico del refuerzo o de la ley del efecto, enfatizaba los efectos de la recompensa y del castigo sobre la conducta, argumentando que las causantes de la conducta eran las variables independientes de la privación, la estimulación, la magnitud de las

recompensas y el número de intentos de adiestramiento reforzados previamente, *traduciéndose éstos en una tendencia a presentar una conducta en presencia de un estímulo adecuado.*

Hasta aquí, el interés de la psicología principalmente se basaba en el análisis y manipulación de las conductas y los estímulos, dejando de lado las interpretaciones subjetivas que daba la introspección. Este paradigma dominó hasta medianos de la década de los años cincuenta; observándose un abandono progresivo de los preceptos asociacionistas y una aceptación creciente de los procesos mentales. Se considera que el cambio de paradigma se inicia con la crisis del conductismo que se inicia por varias razones, como son: el cuestionamiento de sus preceptos tanto dentro como fuera de la comunidad conductista que marcaron una heterogeneidad y con fuertes debates entre ellas. Además de las críticas que se le hicieron a la insuficiencia del asociacionismo, a la *interpretación inadecuada del evolucionismo*, su reduccionismo de la vida mental, su afán por cuantificar mediante el lenguaje formal lógico-matemático. Siendo por todo esto rechazado por los filósofos de la ciencia de tal manera que el conductismo perdió su apoyo epistemológico (De Vega, 1996).

1.3. La psicología cognitiva y su perspectiva.

Sin duda, el conductismo fue un auténtico paradigma dominante durante prácticamente cinco décadas (1912-1950) que sirvió de base a un largo periodo de una ciencia normal, es decir durante este tiempo muchos psicólogos se acogen a esta matriz disciplinar que presume en prescribir "cuales son los problemas relevantes del comportamiento y cómo deben investigarse".

La base de esta postura versaba en un método científico que pudiera observar, medir y cuantificar la conducta manifiesta, dejando a un lado el estudio de los procesos mentales. Esto dio pie a que se empezara a criticar y cuestionar este enfoque por no considerara los fenómenos mentales internos, dando origen a una insuficiencia generalizada para interpretar el comportamiento humano más complejo (De Vega, 1996).

Tal situación originó un periodo revolucionario en el que otros estudiosos de la psicología (Miller, 1956; Galanter y Pribram, 1960; Broadbent, 1958) buscaban un nuevo lenguaje dirigiéndose abiertamente hacia los estudios de los procesos mentales (Neisser, 1977).

Lo que en psicología se ha dado en llamar "la revolución cognitiva" consistió en volver a introducir en el seno de las teorías experimentales los mismos conceptos que los conductistas consideraban categóricamente obsoletos por que eran "mentalistas" (ejemplo: los conceptos de creencia, de conocimiento, de planes y deseos).

El surgimiento del cognitivismo se debe no sólo a la crisis del conductismo sino a ciertos factores sociales, históricos e incluso al influjo de otras disciplinas científicas que influyeron en el hecho (Bruner, 1996).

"La ciencia cognitiva es una disciplina creada a partir de una convergencia de intereses entre los que persiguen el estudio de la cognición desde diferentes puntos de vista. El aspecto crítico de la ciencia cognitiva es la búsqueda de la comprensión de la cognición, sea ésta real o abstracta, humana o mecánica. Su meta es comprender los principios de la conducta cognitiva inteligente, su esperanza es que ello nos permita una mejor comprensión de la mente humana de la enseñanza y aprendizaje de las habilidades mentales y el desarrollo de aparatos inteligentes que puedan aumentar las capacidades humanas de manera importante y constructiva" (Norman, 1988, p.14).

La noción de "cognición" es difícil de definir y todos aquellos que apelan a ella no quieren decir necesariamente lo mismo cuando la emplean. Pero uno de los sentidos fundamentales de este concepto plantea que los organismos entran en contacto con su medio y muestran ciertas conductas por que son capaces de adquirir ciertas informaciones o ciertos conocimientos sobre este ambiente, es decir, que son capaces de representárselo de diversas maneras (Engel, 1993).

La cognición humana existe dentro del contexto de la persona, de la sociedad, de la cultura. Por consiguiente, comprender lo humano exige la comprensión de estos diferentes problemas y de los modos en que las interacciones entre ellos dan forma a los procesos cognitivos (Norman, 1988).

Por lo antes citado, entendemos que el año 1956 es de notable importancia pues señala un nuevo enfoque en la comprensión de la mente humana, un nuevo paradigma científico, el que actualmente también es conocido como el paradigma del procesamiento de la información, que dio origen a la ciencia cognitiva, ocupándose del análisis de la mente humana mediante estos términos.

Los años que siguieron fueron testigos del rápido crecimiento de la ciencia cognitiva, las investigaciones llevadas a cabo generaron nuevas perspectivas acerca del conocimiento de la mente, así como la aceptación del enfoque del procesamiento de la información por las disciplinas científicas con las que se relaciona.

En tiempos más recientes, se ha llegado a definir a la ciencia cognitiva como el dominio de investigación que intenta estudiar los sistemas inteligentes y la naturaleza de la inteligencia, enfatizando que ésta no es cuestión sólo de sustancia sino de las formas que ella toma y de los procesos que pasa (Norman, 1988).

La relación que surge entre la psicología y las ciencias de la cognición hace referencia el hecho de que son posible, evidentemente en estas ciencias de la cognición, los sistemas biofísicos y sociales, los sistemas técnicos y sistemas formales, formando un tratamiento que conduce a la construcción de representaciones y a la elaboración de conocimientos digna de ser estudiada para ser posible toda una serie de "ciencias de la cognición". Cuando se trata del sistema situado en la interacción de lo biofísico y de lo social, lo que hay que considerara desde luego es la psicología en sus relaciones con las neurociencias, por un lado, y con las ciencias del hombre por el otro (Engel, 1993).

Es evidente que al interesarse específicamente por el sistema psíquico, la psicología de la cognición forma parte del campo integrado de investigación de las ciencias de la cognición constituyendo un empeño científico y social considerable que se impone así mismo por consideraciones de orden tecnológico y económico y por la urgencia de realizaciones en diferentes dominios: desarrollo de sistemas informáticos llamados "inteligentes", relación de intercambios entre hombre y otros sistemas, cuestiones planteadas por el reconocimiento de las formas (visuales, auditivas, táctiles, etc.), la robótica, los conjuntos de imágenes, los sistemas expertos, la ingeniería, la concepción asistida por ordenador, etc. Esta integración de técnicas de formulación (matemáticas, lógica, lingüísticas, informativas, psicológicas) representan una parte fundamental de este camino de una investigación integrada. Sin embargo la condición para alcanzar éxito en esta integración es que los psicólogos sepan hacer reconocer su propia competencia y el carácter específico de su enfoque, pues sería lastimoso que la constitución de un campo integrado de investigación redujera la psicología a la condición de una simple prestataria de servicios a beneficio, por ejemplo, de las ciencias físicas de los ingenieros (informática, inteligencia artificial, robótica o alguna otra) que ciertamente no tienen los mismos elementos teóricos metodológicos que tiene un psicólogo en materia de cognición (Engel, 1993).

Considerando lo anterior, la psicología cognitiva procura superar las limitaciones del programa conductista, tratando de desarrollar un análisis molar del comportamiento y de los procesos mentales, utilizando un nuevo lenguaje: el del procesamiento de la información. Con perspectivas y soluciones nuevas para viejos problemas.

Las investigaciones de la psicología cognitiva se apoyan en el enfoque metodológico del positivismo lógico, se estudian variables que directamente no pueden observarse, pero que de alguna manera pueden concebir su existencia, estructura, proceso y cuantificación partiendo de las variables de estímulo y respuesta, esto puede ser posible porque se utilizan modelos de investigación provenientes (como se mencionó anteriormente) de la moderna tecnología electrónica (el ordenador), de la cibernética, de la teoría matemática de la información, del procesamiento de la información, etc. Mediante este proceso se ponen en práctica y se comprueban objetivamente los procesos psicológicos internos (Bruner, 1996).

Por lo tanto el psicólogo cognitivo tratará de estudiar algún aspecto particular de la cognición, tal como la naturaleza de las representaciones internas, considerando a la cognición como el conjunto de actividades por las que toda clase de información es tratada por un aparato psíquico, observando cómo éste las recibe y las selecciona, cómo las transforma y las organiza, cómo construye representaciones de la realidad y elabora conocimientos (De Vega, 1996).

Claro está que se tratará de enfocar todo este estudio a través de la objetividad que la psicología cognitiva ha procurado determinar.

1.4. Análisis del enfoque cognitivo-conductual.

En las décadas de los años cincuenta y sesenta el condicionamiento operante se extendió como un método para estudiar y modificar la conducta con objetivos aplicados. A mediados y fines de la década de los sesenta estos métodos se habían introducido en diversas poblaciones: escuelas, hospitales, psiquiátricos y en las instituciones para pacientes mentalmente retrasados. Así, la formalización de la terapia de conducta se convirtió en un movimiento visible donde se cristalizaban avances existentes (principalmente en el área clínica).

El término "terapia conductual" apareció por primera vez en una publicación del Lindsley, Skinner y Solomon en 1953, que describía la aplicación del condicionamiento operante en los psicópatas. Pero fue Eysenck (1959) quien publicó el primer libro que incluía el término terapia de conductas en donde se explicaban los principios del aprendizaje a problemas terapéuticos. Posteriormente delimitó la investigación de este campo cuando puso en marcha la primera revista sobre terapia conductual en 1963. De ahí en adelante el crecimiento de las investigaciones orientadas en el aprendizaje social fue impresionante. Hasta la fecha, la modificación de la conducta se ha vuelto una de las áreas de la investigación más populares de la psicología clínica (Bernstein, 1990).

La terapia de conducta implica principalmente la aplicación de los principales derivados de la investigación en psicología experimental para el alivio del sufrimiento de las personas y el progreso del funcionamiento humano, también pone el énfasis en una valoración sistemática de la efectividad de estas aplicaciones. La terapia de conducta implica el cambio ambiental y la interacción social más que la alteración directa de los procesos corporales por medio de procesamientos biológicos. El objetivo en su aplicación normalmente se negocia con un acuerdo contractual en el que se explican procedimientos y objetivos mutuamente agradables. Aquellos que emplean los enfoques conductuales de modo responsable se guían por principios éticos ampliamente aceptados (Franks y Wilson, 1975, en Caballo, 1991).

Las técnicas de la terapia de la conducta están encaminadas a ayudar al individuo a superar sus problemas y a tener un autocontrol en su vida. Las más conocidas son: el ensayo de conducta, la desensibilización sistemática, el entrenamiento asertivo, el reforzamiento por fichas, el establecimiento de contratos, el modelado y una variedad de procedimientos encaminados a mejorar situaciones difíciles que este viviendo el paciente.

Por lo tanto, como enfoque, la terapia de conducta es aplicable a todas las clases de trastornos, de individuos, de situaciones o de lugares. Su metodología versa sobre los sentimientos del comportamiento operante y el análisis experimental de la conducta (Cooper, 1987 en Caballo, 1991).

Como en toda disciplina o teoría existen divergencias en cuanto lo que pudiera faltar o sobrar en este estudio o modelo, en el caso de la terapia de la conducta surgieron posturas que criticaban el poco peso que este enfoque le daba a los "procesos cognitivos". De estas y otras aseveraciones, surge la denominada "revolución cognitiva" introducida por líderes como Mahoney (1977) y Beck (1976) quienes constituyen un acontecimiento de notable significación en la historia de la terapia de la conducta.

Muchos extremistas consideraron este suceso como el cambio de paradigma de trascendencia decisiva, considerando a la terapia cognitiva como un nuevo enfoque de intervención que ya no se podía calificar como parte de

la terapia de la conducta. Los pros y los contras de este argumento se han tratado en muchas ocasiones debatiendo sobre si toda terapia de conducta emplea la cognición en menor o mayor grado y que aunque la emplee no es posible trasladarla muchas veces a una investigación empírica. Sin embargo, se ha llegado a reconocer que todas las terapias son simultáneamente cognitivas y conductuales en mayor o menor medida y que lo que se necesita es investigación sistemática más que continuos debates (Kadzin, 1979 en Bernstein, 1990).

Podemos ver que han surgido modelos teóricos diferentes a la terapia de conducta, entre los cuales la modificación de conducta es uno más en donde se incluye el análisis conductual aplicado y basado en el condicionamiento operante de Skinner; las terapias basadas en el aprendizaje o condicionamiento pavloviano (a través de la visión de neoconductista como Hill, Spance, Eysenek, Rachman y Wolpe); y la teoría del aprendizaje de Bandura en 1969 como su principal representante.

Con lo anterior, nos podemos dar cuenta que las actuaciones clínicas surgen de formulaciones basadas en datos y predicciones comprobadas.

Por lo tanto, se considera que métodos como la Terapia Racional Emotiva (T-R-E) de Ellis (1979), la terapia multimodal de Lazarus (1981) y por supuesto la Terapia Cognitiva de Beck (1976) tienen como eje los preceptos señalados anteriormente.

Con lo antes citado, podemos observar que la terapia cognitiva desarrollada por Aaron Beck en 1970, ha tenido un amplio reconocimiento con respecto a la novedad de su tratamiento considerándose como enfoque prometedor que colaboraría con todo un conjunto de problemas emocionales. Después de este trabajo teórico hubo una serie de estudios de investigación realizados al final de los años sesenta y principios de los ochenta que examinaron la eficiencia de la terapia cognitiva (especialmente en el caso de la depresión) tomando mucha fuerza la perspectiva de la psicología cognitiva no sólo en el aspecto clínico sino también en el educativo, organizacional y social.

Siguiendo con el estudio de la terapia cognitiva encontramos que está considerada como un procedimiento activo-directivo-estructurado y de tiempo limitado que se utiliza para tratar distintas alteraciones psiquiátricas (ejemplo: depresión, ansiedad, fobias, problemas relacionados con el dolor, etc.). Se basa en el supuesto teórico subyacente de que los efectos y la conducta de un individuo están determinados en gran medida por el modo que tiene dicho individuo de estructurar el mundo. Sus cogniciones (eventos verbales o gráficos en su corriente de conciencia), se basan en actitudes o supuestos (esquemas) desarrollados a partir de experiencias anteriores.

Las técnicas terapéuticas específicas utilizadas van encaminadas a identificar y modificar las conceptualizaciones distorsionadas y las falsas creencias (esquemas) que subyacen a estas cogniciones y se pretende que el paciente aprenda a resolver problemas y situaciones que anteriormente había considerado insuperable, mediante la reevaluación de sus pensamientos.

El terapeuta cognitivo ayuda a pensar y actuar de un modo más realista y adaptativo en relación con sus problemas psicológicos reduciendo o eliminando así sus síntomas.

El objetivo de las técnicas cognitivas es identificar y poner a prueba las falsas creencias y los supuestos desadaptativos específicos del paciente. El método consiste en experiencias de aprendizaje altamente específicas dirigidas a enseñar al paciente las siguientes operaciones: a) controlar los pensamientos (cogniciones) automáticos negativos; b) identificar las relaciones entre cognición, afecto y conducta; c) examinar la evidencia a favor y en contra de sus pensamientos distorsionados; d) sustituir estas cogniciones desviadas por interpretaciones más realistas y e) aprender a identificar las falsas creencias que le predisponen a distorsionar sus experiencias (Beck, 1983).

En resumen, la terapia cognitiva ha ido más allá de ser únicamente un tratamiento para la depresión y ha extendido sus horizontes teóricos y terapéuticos en diversas direcciones.

De esta manera el interés por el papel de los factores cognitivos en la modificación de conducta ha crecido y proliferado ampliamente en los últimos años. Han aparecido varios libros y revistas relacionados con este tema, tanto así, que han incluido bajo la rubrica de cognitivo-conductual técnicas tales como la terapia aversiva, los procedimientos de entrenamiento en habilidades, como la "inoculación al estrés", entrenamiento en el manejo de la ansiedad, entrenamiento en la solución de problemas y procedimientos de reestructuración cognitiva, como la terapia racional emotiva. Actualmente existen manuales para el entrenamiento cognitivo-conductual del miedo, depresión, dolor, abuso de drogas y otros trastornos así como el uso de éstos para el tratamiento en habilidades sociales, laborales, de comunicación, etc. (Miechenbaum, 1977 en Kanfer, 1992).

Analizando la convergencia de estos dos enfoques (modelo conductual y modelo cognitivo), podemos deducir que una terapia cognitivo-conductual, se basa en la idea de que tanto las emociones como las conductas son producto de las creencias de un individuo y de su interpretación de la realidad.

Por lo tanto, todas las implicaciones terapéuticas basadas en esta convergencia, se dirigen hacia el cambio de ciertas cogniciones especiales y dasadaptadas. El objetivo es modificar la conducta manifiesta influyendo sobre los procesos del pensamiento del cliente.

Las ventajas que se observan al combinar los procedimientos de terapia cognitiva con las de la terapia conductual, es que se ha llegado a conformar un marco conceptual para los muchos tratamientos específicos producto del meridaje entre la tecnología de la terapia de conducta y los intereses clínicos de los terapeutas cognitivos (Mahoney, 1983).

Por consiguiente, al aplicar técnicas como las de asignaciones graduales in vivo, modelado, ensayo conductual y en la imaginación, condicionamiento operante y aversivo, etc. (propias de terapia conductual), se pueden lograr modificar, las auto-verbalizaciones, imágenes y sistemas de creencias en beneficio del cliente.

Describiendo más claramente lo anterior, el proceso de terapia de modificación de conducta-cognitiva se puede considerar dividir en tres fases. Dichas fases no forman una progresión cerrada y pueden repetirse o volver atrás si resulta necesario para el proceso de la terapia. El primer paso se refiere a la comprensión de la naturaleza del problema que presenta el cliente y a la formación de un plan de tratamiento inicial. Durante la segunda fase de tratamiento el terapeuta ayuda a su cliente a explorar, ensayar y considerar la conceptualización de su problema actual. Mientras que estas dos primeras fases de la terapia suponen preparar al cliente para el cambio, en la tercera fase del entrenamiento es donde el terapeuta ayuda a modificar su diálogo interno (auto-verbalizaciones e imágenes) y a producir conductas nuevas y más adaptadas que se practican in vivo. Estas conductas llevarán a consecuencias que el cliente y el terapeuta puedan considerar las expectativas y creencias previas del cliente. Estas reevaluaciones pueden dar salida a la producción de nuevas conductas futuras. La tercera fase de la terapia como lo expresa Bandura en 1977 se diseña para empezar el proceso de detectar la marcha de las interacciones recíprocas entre la cognición, el afecto, la conducta y las consecuencias del medio. (Kanfer, 1992).

Otra de las terapias que es importante analizar es la T.R.E. (Terapia Racional Emotiva) catalogada como una de las más sobresalientes y reconocida en el campo de la psicología clínica.

La TRE fue la primera escuela importante de psicoterapia que relacionó el aspecto filosófico y la reestructuración cognitiva que se promovía tanto para la terapia conductual como para la terapia experimental. Al principio se emplearon pocos métodos conductuales básicos, tales como asignar tareas, fomentar la desensibilización in vivo, usar métodos de refuerzo y el entrenamiento en habilidades. Más tarde cuando se desarrolló el movimiento de terapia conductual, la TRE adoptó (durante cierto tiempo) casi la línea completa de técnicas conductuales y llegó a ser la forma pionera de terapia cognitivo-conductual (Kanfer, 1992).

La meta primordial de la TRE es asistir al paciente en la identificación de sus pensamientos "irracionales" o disfuncionales y ayudarlo a reemplazar dichos pensamientos por otros más "racionales" o efectivos, que le permitan

lograr con más eficacia metas de tipo personal, como el de ser feliz, establecer relaciones con otras personas, etc.

El doctor Albert Ellis, fundador de la TRE (en 1955) supuso un nuevo impulso en el desarrollo histórico de las terapias cognitivo-conductuales. Dada la formación filosófica de éste, la TRE tiene un marco filosófico basado primordialmente en la premisa estoica de que "la perturbación emocional no es creada por las situaciones, sino por las interpretaciones de esas situaciones" (Caballo, 1991).

Cabe señalar que a la TRE se le conoce mejor por su famosa teoría de la ABC del pensamiento irracional y del trastorno emocional. Esta teoría de la personalidad y de su cambio, admite la importancia de las emociones y de las conductas pero enfatiza en particular el rol de las cogniciones de los problemas humanos.

El modelo ABC de la TRE funciona de la siguiente forma: para el trastorno emocional; (A) representa los acontecimientos activadores que sirven como preludeo a (C) las consecuencias cognitivas, emocionales y conductuales. La (C) es producida por la interpretación que se da a la (A), es decir por las creencias (B) que generamos sobre dicha situación. Si la (B) es funcional, lógica, empírica se le considera "racional" (Br), si por el contrario dificulta el funcionamiento eficaz del individuo es "irracional" (Bi). En esta ABC, el método principal para remplazar una creencia irracional (Bi) por una racional (Br) se llama "refutación" o "debate" (D) y es básicamente una adaptación del método por el cual se cuestionan hipótesis y teoría para determinar su validez (Ellis, 1987).

En resumen, este modelo es utilizado para explicar los problemas emocionales y determinar la intervención terapéutica para ayudar a resolverlos, tiene como eje principal la forma de pensar del individuo, la manera como el paciente interpreta su ambiente y sus circunstancias, y las creencias que ha desarrollado, sobre sí mismo, sobre las otras personas y sobre el mundo en general.

Considerando lo antes planteado podemos enfatizar que el hecho de que a una terapia se le pueda caracterizar como cognitiva o conductual es demasiado simplista. El terapeuta cognitivo-conductual forzosamente tendrá que tomar en cuenta la cognición, la conducta y las consecuencias del medio que intervienen en la forma de vida del paciente.

Por consiguiente, concluimos que el enfoque cognitivo-conductual es funcional en cualquier área de la psicología donde se quiera aplicar, independientemente de que en el área clínica se hayan realizado más estudios. Así observamos que el método que utiliza la TRE para tratar problemas emocionales se ha explorado a grupos y organizaciones que requieren apoyo para solucionar situaciones conflictivas que en su momento puedan impedir el desarrollo de las personas que operan en estas empresas así como la productividad de las mismas.

También en las organizaciones educativas los métodos cognitivos-conductuales se aplican con gran éxito pues han ayudado no sólo a los estudiantes a regular el procesamiento de estrategias y métodos disponibles para tareas de solución de problemas a los que se enfrentan sino también con los profesionales de la educación (pedagogos, psicólogos, terapeutas de lenguaje y otros) éstos han colaborado en el desarrollo de estrategias y habilidades laborales que facilitan su labor y contribuyen al buen funcionamiento de su centro de trabajo, pero principalmente en su crecimiento profesional.

Basándonos en lo anterior podemos determinar que en el marco teórico cognitivo-conductual proporciona elementos importantes para utilizar diversas técnicas que contribuyan a mejoras situaciones conflictivas que se puedan presentar en una organización. Por lo tanto, el psicólogo podrá diseñar e implementar programas que facilite y promuevan la eficacia de los individuos inmersos en un ámbito organizacional.

CAPITULO II

LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y SU FUNCIÓN

2.1. El origen de la psicología organizacional.

La palabra organización viene del griego “organon” que significa instrumento. Sin embargo, la palabra “organismo” se ha empleado para ilustrar mejor su concepto. Ahora bien, por organismo se entiende aquel elemento que esta compuesto de varias partes con funciones diversas, se le considera como una unidad funcional en donde sus partes forman un todo, con un fin común e idéntico que necesita de una coordinación y autoconstrucción, para lograr ese fin, para ello cada una de las partes posee una acción distinta, pero complementaria de las demás sin perder de vista su objetivo (Reyes, 1997).

Partiendo de lo anterior, han surgido una serie de opiniones sobre la organización, tratando de establecer un concepto de ésta, por ende, cada autor la percibe de acuerdo al contexto histórico y social en el que se ha desarrollado, pero sin perder de vista lo sustancial de su concepto.

Clay (1982, p. 19) define como organización, a un “grupo de personas que se reúnen para lograr metas humanas. Siendo un invento destinado a satisfacer necesidades humanas, su éxito depende de su estructuración planificada y de cómo defina y trabaje para lograr sus metas”

Shein (1980, p. 17) señala que “es importante reconocer que el concepto de organización procede del hecho de que el individuo no es capaz de cubrir todas sus necesidades y deseos, por sí mismo. Y que como quiera que sea aquel individuo que carece de capacidad, de fuerza, de tiempo o de perseverancia, tiene que apoyarse en los demás para cumplir sus propias necesidades”.

Terry, define a la organización como “el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo y una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignadas a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas”.

Shelder, la considera como “el proceso de combinar el trabajo que los individuos o grupos deben efectuar con los elementos necesarios para su ejecución de tal manera que las labores que así se ejecuten sean los mejores medios para la aplicación eficiente, sistemática, positiva y coordinada de los esfuerzos disponibles”.

Beecher, Carmichael y Sarchet, lo definen como “la estructura de relaciones entre personas, trabajo y recursos”.

Peterson y Plowman dicen: “es un método de distribución de la actividad y de la responsabilidad, y sirve para establecer canales prácticos de comunicación entre los grupos”.

Priffner y Shewood la definen como “el modelo de formas o procedimientos en los cuales un número grande de personas, ocupados en una complejidad de tareas, se relacionan entre sí en el establecimiento y obtención sistemáticos y conscientes de propósitos mutuamente convenidos.”

Koontz y O'Donnell, consideran que organizar “es agrupar las actividades necesarias para alcanzar ciertos objetivos y coordinar tanto en sentido horizontal como vertical, toda la estructura de la empresa”.

Priffner y Shewood la definen como “el modelo de formas o procedimientos en los cuales un número grande de personas, ocupados en una complejidad de tareas, se relacionan entre sí en el establecimiento y obtención sistemáticos y conscientes de propósitos mutuamente convenidos”. Todos estos autores están citados en Reyes (1997, p. 276).

Reyes (1997), define organización como la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividad de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficacia dentro de los planos y objetivos señalados.

Para Alvarado, L y García, M. (1994), el concepto de organización se compone de cuatro premisas fundamentales:

- 1)- Coordinación de esfuerzos, cuya meta es la ayuda mutua.
- 2)- Lograr objetivos comunes a través de la coordinación de - actividades.
- 3)- División del trabajo.
- 4)- Jerarquía de la autoridad.

Una vez que hemos revisado considerablemente el concepto de la palabra organización, ahora nos centraremos en revisar como surgen las organizaciones y el impacto que han tenido en el desarrollo del ser humano.

Las organizaciones son tan antiguas como el hombre, ya que a través del tiempo las personas se han unido a otras para alcanzar sus objetivos, primero en familias, después en tribus y en unidades políticas más complicadas. Los antiguos construyeron pirámides y templos, crearon sistemas de gobierno, agricultura, comercio y pelearon para defender sus pertenencias (Gibson,1987).

Por ejemplo; algunos estudiosos de la prehistoria hacen referencia a actividades que constituyen manifestaciones inequívocas de organización. Una de ellas es, el "arrastre" procedimiento empleado para cazar un mamut, muestra de una autentica organización que se manifiesta desde el momento en que se emplea el esfuerzo común, coordinándose en función del instinto de dichos animales para lograr su objetivo, cazarlos para aprovecharlos al máximo (Fernández, 1977).

Observamos que desde sus inicios el hombre con tal de cubrir sus necesidades básicas primarias (alimento, vestido, territorio, etc.) tenía que

apoyarse de sus semejantes para lograrlo. Más aún , que aunque todavía no estuviera provisto de una capacidad lingüística) no de emitir sonidos sino de poder estructurar mensajes) pudo organizarse y sobrevivir.

Conforme fue evolucionando el ser humano, el fenómeno de comunicación (uso de mensajes gramaticales) fue determinante para adquirir formas más complejas de organización y acelerar su desarrollo. El lenguaje permitió generar códigos de expresión y comunicación con los que empezó a regular sus relaciones y a reproducir los conocimientos adquiridos (González, 1997).

Con los pueblos de la antigüedad podemos constatar lo antes mencionado. Por ejemplo, los historiadores cuentan que para edificar la gran pirámide de Keops, en Egipto (que tardó veinte años en concluirse), contribuyeron cien mil hombres con su mano de obra; que si bien no disponían de un equipo sofisticado para la construcción, si contaban con una magnífica organización. De hecho, en la literatura de aquellos tiempos se hace referencia a conceptos administrativos como planificación, apoyo del personal, división de la mano de obra, control y liderazgo (Gibson, 1987).

Así observamos que en toda organización la administración cobra una importancia fundamental para el funcionamiento de ésta.

Kast (1988) menciona que la administración es la fuerza, que coordina las actividades de los subsistemas y las relaciones con el medio ambiente. Además argumenta que la administración es el origen de la sociedad específicamente encargada de lograr progresos económicos organizados.

Algunos filósofos tanto de la antigüedad como los que formularon teorías en los inicios de la edad moderna muestran la importancia que para ellos tenía la administración en la sociedad.

Sócrates (470-399 a. C) filósofo griego, expuso su apreciación de la administración como una habilidad personal separada y de la experiencia.

Platón (429-347 a. C.), en su obra la República expone su punto de vista sobre la forma democrática del gobierno y sobre la administración de los negocios públicos.

Aristóteles (348-322 a. C.) en su libro "La política", estudia las organizaciones: monarquía, aristocracia y democracia.

Los exponentes más importantes del inicio de la edad media fueron:

René Descartes (1596-1650) quien en su libro "El discurso del método" describe los principales conceptos del "método cartesiano", expone principios elementales que tiene que ver con criterios básicos que se abordan en la administración. Estos son: principio de la duda sistemática (no aceptar nada como verdadero hasta que no se haya comprobado demostrando la evidencia); principio del análisis de la descomposición (consiste en descomponer en varias partes el problema para una mejor solución y resolverlas separadamente); principio de la síntesis ó composición (que consiste en conducir nuestros pensamientos y razonamientos de la más fácil a lo más complejo); principio de la enumeración o verificación (consistente en hacer un todo, revisiones, verificaciones y recuentos, con el fin de asegurar que nada se ha omitido).

Tomas Hobbes (1588-1679) desarrollo una teoría del origen contractualista del estado, afirmando que éste impondría el orden y la organización en la vida social, amenazando la libertad de todos.

Karl Max (1813-1883) y Friederich Engels (1820-1895) proponen una teoría del origen económico del estado, declaran que el surgimiento del poder político y del estado es nada más que el fruto de la dominación económica del hombre para el hombre.

Observamos que Chiavenato (1981) en esta revisión que hace de las teorías filosóficas y sus principales exponentes que tuvieron mucho que ver en el desarrollo de la administración, trata de ubicarnos en un momento importante en el estudio de las organizaciones y la administración.

Es oportuno considerar que organizaciones como la Iglesia Católica y la Militar, tuvieron gran influencia en el desarrollo de la administración, pues sirvieron como modelo para muchas otras organizaciones, sobre todo en cuanto a su estructura, principios y normas administrativas. La estructura en ambas organizaciones se estableció en jerarquías, es decir, en escala de niveles de mando, de acuerdo con el grado de autoridad y responsabilidad. Este aspecto es típicamente utilizado en varias organizaciones (Chiavenato, 1981).

Pero sin lugar a dudas, el acontecimiento que marco el cambio en la vida laboral, económica, política e intelectual del hombre fue el surgimiento de la Revolución Industrial.

Se ha definido a esta época, como el cambio paulatino de la fuerza muscular en el trabajo por la fuerza de la maquina. Este acontecimiento sucedió entre los años de 1776 y 1830 en Inglaterra pero rápidamente se extendió por todo el mundo civilizado.

Con la invasión de la máquina de vapor y su posterior aplicación en la producción, una nueva concepción del trabajo vino a modificar completamente la estructura comercial de la época. Se inició un movimiento tecnológico que día a día fue en incremento, después como señalo Ashton "la innovación es un proceso que una vez iniciado tiende a acelerarse" (en Rios, 1990, p.39)

La mecanización de la industria y de la agricultura, con la aparición de las maquinas, vinieron a sustituir el trabajo del hombre y la fuerza muscular del animal. Con estas maquinas los procesos manuales de producción ya no pudieron competir, más aún, con la aplicación del vapor se iniciaron las grandes transformaciones en los talleres que se convirtieron a fábricas. El desarrollo del sistema fabril hizo a un lado el artesano y a su pequeño taller patronal, para dar lugar al operario de las fábricas y a las industrias basadas en la división del trabajo, obviamente hubo un detrimento en la actividad rural y la migración de las masas humanas de las áreas agrícolas hacia las proximidades de las fábricas provocó el crecimiento de la población urbana.

Ante todos estos cambios los transportes y las comunicaciones no fueron la excepción, surgió la navegación a vapor, la locomotora a vapor, la vía férrea en Inglaterra. En las comunicaciones se inventó el telégrafo eléctrico, surge el sello postal y el teléfono (1876); por supuesto era el comienzo de un enorme desarrollo económico que obviamente repercutiría en lo social, tecnológico e industrial.

Con todos esos aspectos se define cada vez más un considerable control de la actividad económica.

La revolución industrial, a partir de 1860 entró en una nueva fase, surgieron acontecimientos todavía más relevantes para la humanidad. Hubo una serie de sustituciones en varios aspectos: el hierro por el acero y el vapor por la electricidad; se dio el desarrollo de la maquinaria automática, el creciente dominio de la industria por la ciencia, además de las transformaciones radicales en los transportes y en las comunicaciones (vías férreas ampliadas y mejoradas, construcción de automóviles). El desarrollo de nuevas formas de organización capitalista, las firmas de socios solidarios, formas típicas de organización comercial (capital proveniente de las ganancias obtenidas), es decir, el capitalismo industrial, tomando parte activa en la dirección de los negocios dieron lugar al llamado capitalismo financiero (formulación de inmensas acumulaciones de capital). Estos grandes capitales estaban manejados por minorías pues entre más se invertía más ganancias se generaban.

Con el incremento de los mercados, como consecuencia de la popularidad de los precios, las fábricas pasaron a necesitar grandes contingentes humanos. Aumentó la necesidad de volumen y de calidad de los recursos humanos. La mecanización del trabajo llevó a la división del trabajo y a la simplificación de las operaciones, lo cual condujo a que las personas cayeran en una monotonía en sus labores ya que eran repetitivas y no se necesitaba de ninguna preparación para ejecutarlas. Con la concentración de industrias y la competencia que se generó, grandes contingentes de operarios pasaron a trabajar juntos durante largas jornadas de 12 a 13 horas de labor en condiciones ambientales peligrosas e insalubres, que provocaban accidentes e incapacidades en gran magnitud (Chiavenato, 1981).

Con esta reseña podemos observar, que el acelerado desarrollo de la industria tuvo grandes aciertos para la humanidad. Sin embargo, desde el momento que el interés sólo se centró en las ganancias y enriquecimiento de los empresarios, se descuidó la parte medular de toda empresa u organización —el aspecto humano—.

La improvisación hacia el contexto laboral, el descuido de la planeación u orientación en las empresas tuvo como consecuencias la poca atención hacia los trabajadores y un bajo nivel en la vida de éstos, ya que a los empresarios sólo les interesaba la producción y explotaban la mano de obra del trabajador. Al mismo tiempo en el que el capitalismo se consolidaba y crecía el volumen de una nueva clase social: el proletariado.

La tensión e inconformidad no tardaron en aparecer entre operarios y propietarios de las industrias. Los propios estados pasaron a intervenir en algunos aspectos de las relaciones entre éstos. Con la nueva tecnología de los procesos de producción y funcionamiento de las máquinas; con la creciente legislación que buscaba defender la salud e integridad física del trabajador y colectividad; la administración y la gerencia de las empresas industriales pasaron a ser preocupación permanente de sus propietarios (Chiavenato, 1981)

Con la necesidad de dar respuesta a las condiciones que en ese entonces se encontraba la industria, surgen los principales preceptos que la administración consideró como soporte para su actuación futura (los expuestos por Taylor y Fayol que se presentarán en el siguiente apartado), además de otros planteados por especialistas en economía, filosofía, política, psicología, etc., que serían aceptados en buen grado para el trabajo y la investigación dentro de las organizaciones.

2.2. Estructura y propósitos de la organización.

Como ya se mencionó la vida laboral del hombre en las organizaciones tuvo un cambio radical a partir de los acontecimientos ocurridos durante la

revolución industrial. También es sabido que con el desarrollo de la tecnología se generaron grandes capitales de dinero y los dueños de las industrias sólo se preocupaban por incrementar su producción y ganancias a costa de explotar a los trabajadores, sin importar su condición humana. Ante este clima de injusticia y malos tratos fue necesario modificar la forma de dirigir las organizaciones industriales y dar una respuesta a las fuertes protestas de grupos inconformes (economistas liberales, intelectuales, políticos, etc.).

Este cambio, se inició principalmente por un grupo de ingenieros que se preocupaban por no devaluar las utilidades de la producción, tratando de dar una utilización más racional de la mano de obra. Sin embargo, no se dejaba de ver al trabajador como una extensión de la máquina que operaba.

Coordinados y estimulados por este ambiente surgen los trabajos de Taylor y Fayol, el primero en Norteamérica y el segundo en Francia, quienes con una formación en ingeniería, trataron de responder, interesándose por las personas dentro del trabajo, sugiriendo así una serie de cambios con los que prepararon el camino para el desarrollo posterior del comportamiento organizacional. Sus aportaciones tienen el mérito de haber sido consideradas las iniciadoras en el estudio de la administración. Considerando hasta nuestros tiempos a Taylor como el padre de la administración científica del trabajo y a Fayol como el preceptor de los principios generales y los deberes administrativos orientados hacia la eficiencia.

Taylor en su teoría "la administración científica", muestra específicamente su concepto sobre la estructura de la organización, pues parte de su objetivo era conjuntar el trabajador y la tarea, alcanzando entonces sorprendentes resultados con su método. Los intentos de racionalización efectuados por Taylor (en 1911 y teniendo mayor auge en 1930), partían de la premisa: para todo tipo de trabajo podía y debería llegarse a definir un procedimiento técnicamente estructurado que debería sustituir a los métodos empíricos. Siguiendo esta estructuración comprendía la estandarización de los tiempos necesarios para su realización y los movimientos inherentes a la misma, esta es una de sus más importantes aportaciones, siendo el origen de los actualmente llamados "estudios de tiempos y movimientos" (Rios, 1990, p. 79).

Otros de los grandes aciertos de Taylor fue su proposición de seleccionar y capacitar trabajadores que tuvieran las condiciones para esa labor y capacitarlos sobre el trabajo a desarrollar, a fin de habilitarlo para cumplir con los estándares preestablecidos. Por otra parte, consideraba que a fin de implicar al obrero en el logro de mayores índices de productividad, se le dieran salarios incentivos, partiendo de la importancia que tiene el salario para los obreros, tendría que aumentar su productividad (Keith, 1981).

Taylor, ideó un esquema que llamó organización funcional, en el que los trabajadores recibirían ordenes de tantos jefes como de organizaciones que existieran en el taller, con esto pretendía que cada obrero recibiera instrucciones específicas de expertos en cada una de las ramas de su trabajo y en esa forma aumentar la eficiencia.

Para varios estudiosos de la organización, la obra de Taylor es sumamente fructífera desde el punto de vista técnico, pues ha tenido gran influencia a través del tiempo y sobre todo con gran éxito en las diferentes organizaciones donde se retoma su modelo. Con sus pros y sus contras el pensamiento y la administración científica de Taylor, han gozado de un posición primaria en la teoría clásica de la organización a través del tiempo (Dunnette, 1986).

A las teorías que impulsaron notablemente el estudio del comportamiento organizacional, también se les conoce como escuelas (grupo de intelectuales que comparten un punto de vista común respecto del comportamiento del trabajador en las organizaciones).

En este caso "La escuela de la administración científica" que se originó en 1911 con su principal exponente F. Taylor como ya se mencionó, creó toda una estructura organizacional que marcó un precedente en el estudio y desarrollo de las organizaciones.

Una de las principales características de la teoría clásica fue su excesivo énfasis dado a la organización formal de la empresa. Prácticamente abordaron exclusivamente, los aspectos formales de la organización, como la división del trabajo, la organización y especialización, la jerarquía de los niveles dentro de

la empresa, la autoridad, la responsabilidad, la coordinación, etc. Los seguidores de esta escuela siempre trabajaran, en función de los intereses de la empresa y en el sentido único de alcanzar la máxima eficacia (Chiavenato, 1981).

La organización formal se compone de un cierto número de niveles jerárquicos o niveles funcionales establecidos por el organigrama de la empresa con énfasis en las funciones y en las tareas. La organización formal, por lo tanto, comprende la estructura organizada, la filosofía, las directrices, las normas y reglamentos de la empresa, en fin todos los aspectos que representan las relaciones entre los órganos, los cargos y sus ocupantes con miras al logro de los objetivos.

Desde el punto de vista de la organización formal, la empresa consiste en un conjunto de cargos funcionales y jerárquicos, orientados hacia el objetivo económico de producir bienes o servicios. Así cada empresa tiene su propia organización en función de sus objetivos, de su tamaño, de la coyuntura por la cual atraviesa y de la naturaleza de los productos que fabrica o de los servicios que presta.

Todas las empresas, desde las que se dedican a la producción de bienes o la que presta servicios, poseen, una organización propia, específica e individual (Reyes, 1997).

Es conveniente señalar, los tres tipos tradicionales de organización:

- Organización lineal.- se debe al hecho de que, ante el superior y el subordinado existen líneas directas y únicas de autoridad y de responsabilidad, esta se establece una estructura jerárquica.
- Organización funcional.- es el tipo de estructura organizacional que aplica a cada tarea el principio de especialización de las funciones, es decir, separa, distingue y especializa.
- Organización línea staff.- aquí se da el resultado de la combinación de los tipos de organización lineal y funcional. También se le denomina organización del tipo jerárquico consultivo. En esta organización hay características del tipo lineal y del tipo funcional, reunidas para

proporcionar una organización más completa y compleja. Aquí los órganos de Staff son los que asesoran a los de la línea (Konntz, 1991).

Con lo anterior, una vez más está presente la influencia de Taylor y Fayol, prueba de ello es que, en los tipos tradicionales de la organización que son muy utilizados por las empresas. Taylor promovía y defendía la organización funcional como la que permitiría la eficacia. Mientras que Fayol defendía la organización lineal y descentralizada, pues argumentaba que la organización debería presentar el todo, es decir, su integridad global (Glimer, 1976).

Además de la estructura formal de condiciones jerárquicas y de los patrones de flujo de la comunicación, así como los roles que se asignan a cada miembro de un organismo formal. También hay una estructura informal que está presente todo el tiempo, es decir, tanto los sistemas formales, como los informales son necesarios para la actividad de grupo y estos dos comprenden al sistema social de un grupo de trabajo.

Los factores que afectan a la estructura informal son la proximidad y la atracción mutua de los individuos del trabajo, así como también su semejanza de valores y de características sociales, tales como, clase social, ingresos, etc. En toda organización suele haber cierto grado de discrepancia entre la estructura formal oficial y el comportamiento informal no oficial (Sheim, 1980).

Reyes (1997, p. 63) define a la organización informal como, "aquella que comprende aspectos del sistema que no han sido formalmente planeados, pero que surgen espontáneamente en las actividades e interacciones de los participantes" argumentando que son vitales para el funcionamiento eficaz de la organización y señala que este tipo de organización sirve para funciones de innovación no previstas en la organización formal.

Partiendo de lo anterior, la escuela de las Relaciones Humanas centra su atención en el aspecto humano y el trabajo. Esta surge como una reacción en oposición a la teoría clásica de la administración, pues se consideraba que ésta

promovía una organización insistente en controles firmes, estructura formal, política y procedimientos definidos y sobre todo versaba esencialmente en un punto de vista inhumano y de poco interés hacia las diferencias entre los individuos (Dunnette, 1986).

Esta escuela se originó a partir del pensamiento de dos fundadores: Chester Bernard y Elton Mayo, quienes condujeron la llamada revolución científica contra la escuela de la Administración Científica en la década de 1940 y 1950. Debido a que Mayo encabezó unos estudios de investigación en la planta Hawthorne, los cuales revolucionaron los conceptos del comportamiento humano y la motivación en las organizaciones. En estas investigaciones se observaron las relaciones del empleado dentro de la organización laboral como factor determinante para la producción y se hizo una comparación entre la importancia que se le daba al trabajador como ente pensante y sensible al ambiente y al trabajador donde se manejaba una estructura mecanicista (teoría clásica) con incentivos económicos y la repercusiones que estas dos vertientes tenían (Silverman, 1975).

La escuela de las relaciones humanas destacaba, las relaciones del empleado como factor importante para la producción, tomando en cuenta conceptos como satisfacción, moral del trabajador, etc., centrando su principal interés en el aspecto humano y no en la organización. Esta escuela también abogó por el uso de programas de entrenamiento para mejorar el comportamiento en vías de resolver los problemas que se presentaban en la organización; para producir un cambio en el sistema (Rogers, 1987).

Con este suceso se reconoce la participación necesaria no solo del administrador sino también del psicólogo industrial pues al reconocer que la principal fuerza de trabajo la generaba el hombre si se le estimulaban sus capacidades y habilidades teniendo como consecuencia una mayor producción contribuyendo al desarrollo y eficacia que requiere una organización. Es aquí donde la psicología organizacional aparece, contribuyendo significativamente en la motivación y reconocimiento que todo individuo necesita para desarrollarse

Posterior a Bernard y Mayo surge una corriente definida como estructuralismo. Esta escuela viene a realizar una síntesis de los conceptos aportados por los exponentes de las escuelas de la administración científica y de las relaciones humanas, diferenciándose de éstas en cuanto al análisis que realiza sobre las relaciones de la unidad productiva o empresa con el sistema social que lo rodea.

Algunos de los conceptos principales que expone la escuela estructuralista son:

- La importancia de analizar los elementos formales e informales de la organización así como la relación que existe entre ambas.
- Analizar toda la dinámica social que se produce dentro de una unidad productiva, analizando ésta como una organización, es decir, la extensión de los grupos informales y su relación dentro y fuera de la organización.
- La importancia de hacer un análisis de todos los niveles de producción.
- Estudiar todo tipo de estímulos, tanto estímulos materiales como sociales, ambientales, la interdependencia de estos y la influencia mutua.
- Dar énfasis en el estudio de las relaciones, intercambios e influencias entre la organización y su medio ambiente (Rios, 1990).

Los estudios de esta escuela llegan a analizar y definir los problemas, conflictos, objetivos, intereses y actitudes que se producen dentro de la estructura formal e informal de una unidad productiva, relacionados íntimamente con el medio social; por tanto, derivan de una serie de reglas y procedimientos para la resolución de los conflictos de intereses, de los problemas que surgen, sin perder de vista las influencias del medio y no solamente de los problemas generados dentro de la misma organización.

Un punto muy importante que caracteriza a esta corriente estructuralista, es que estudia todo tipo de organización y no se limita a las organizaciones productivas o de trabajo como Taylor, Fayol y Mayo.

No cabe duda que en el estudio de las organizaciones, se observa un desarrollo importante que ha contribuido a que el ser humano pueda trascender en su actuar y en su nivel de vida, tratando no sólo de cubrir sus necesidades básicas primarias, sino más aún, en su integridad y estabilidad social. Una vez más constatamos la imprescindible intervención de la psicología en el comportamiento organizacional.

Cabe mencionar que en forma paralela al desarrollo de la corriente estructuralista en Europa, se producía en Estados Unidos de Norteamérica, una nueva escuela dentro de la administración denominada "neohumano-relacionista", considerando aspectos fundamentales de la corriente representada por Elton Mayo y sus teorías de las relaciones humanas dentro de la organización productiva.

Esta escuela tenía algunos elementos del estructuralismo, tales como la relación entre la organización productiva y el medio ambiente social, económico y político, la importancia de la vida social y la dinámica que ésta produce dentro de la organización en cuanto a motivación física, material y social. El énfasis de esta escuela, se encuentra en el desarrollo de técnicas y procedimientos más sofisticados para el control de estas relaciones humanas que se producen dentro de la organización productiva.

Es importante señalar que así como el estructuralismo parte de los estudios sociológicos sobre la organización y la creación de teorías de organización, las neohumano-relacionista surge de un acercamiento de la administración y su base real en las ciencias sociales y que por ello se encuentran elementos muy importantes sobre todo de la sociología y la psicología de la organización (Ríos, 1990).

El neohumano-relacionista tiene como objeto principal de análisis las relaciones humanas dentro de la organización y la búsqueda de una mayor

estabilidad y armonía de ésta. El alto desarrollo de las fuerzas productivas, el alto nivel de conciencia de los trabajadores hace necesario crear una nueva administración con nuevos instrumentos y técnicas para el control de las organizaciones modernas cada día más complejas y de mayor tamaño como resultado de las tendencias monopólicas. En estos términos los neohumanos-relacionistas han basado su teoría.

El desarrollo de esta escuela fue influenciado por las corrientes conductistas dentro de la psicología social y la psicología industrial. Entre los autores principales de esta corriente: Leavitt, Parkinson, Peter y principalmente como administrador Douglas McGregor. Las principales características de esta corriente son las siguientes:

- El trabajo es la actividad fundamental del hombre y de ella depende su insatisfacción o satisfacción. Rechazan el concepto de que el trabajo es un elemento negativo dentro de la vida del hombre y aceptan que el trabajo productivo es la principal actividad social del hombre organizado.
- El trabajo necesita del capital como el capital del trabajo. Cabe señalar que dentro de este binomio y dentro de la estructura social, la característica más importante es que el capital tiene el poder, y aún cuando depende del trabajo, tiene la capacidad de tomar las decisiones.
- El trabajador moderno ya no encuentra satisfacción solamente en un aumento en su calidad de vida, estímulos materiales, prestaciones, mejor ambiente, seguridad, etc., sino que busca su satisfacción básica, es decir su participación en la vida social y un reconocimiento dentro de su mismo trabajo productivo. Esta en realidad es una forma de describir la lucha del hombre por romper la enajenación del trabajo moderno.
- Es necesario desarrollar mecanismos para que el trabajador sienta que participa y coadministra, ya que este sentimiento produce una mayor satisfacción.
- La mejor forma de control de la actividad humana en la organización, es corresponsabilidad a todos los miembros de todos los niveles a través de una supuesta fijación de los objetivos inmediatos, es decir, hacer sentir

al trabajador y al empleado, que los objetivos de la organización son sus propios objetivos, y de esta manera hacerle sentir una responsabilidad sobre su organización (Rios, 1990).

De los representantes de esta escuela McGregor (1960) parte de una crítica a los conceptos formales de la teoría clásica, considerando que sus principios ya no podían ser netamente adaptados a una organización; considera que esos modelos se basaban, en un principio de autoridad, justificada externamente y a prueba de duda. Además que desconocían la importancia del modelo político, social y económico, ya que el modelo se analizó aisladamente del medio. Todo lo contrario de lo que consideraba la empresa moderna y que incluso es uno de los elementos más importantes de la corriente neohumano-relacionista, su principal consideración hacía la estructura informal y la repercusión que tiene en la estructura formal. (Rios, 1990).

De estos puntos críticos a la teoría clásica de la organización parte McGregor para descubrir el punto de vista tradicional sobre la dirección y control de lo que él llama teoría "X".

El punto de vista tradicional parte de los siguientes juicios de valor:

- El ser humano ordinario siente una repugnancia hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda.
- Debido a este rehuir del trabajo, la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar, controladas, dirigidas y amenazadas para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización.
- El ser humano común prefiere que lo dirijan, soslaya responsabilidades, tiene poca ambición y sólo busca seguridad.

A todo esto, McGregor contrastó esta teoría "X" (basada en la noción clásica), con la teoría "Y" tratando de describir, el aspecto de un hombre

independiente, responsable y orientado hacia el progreso. En esta teoría da por sentado que el individuo va a ejercer la dirección y el control de sí mismo en sus esfuerzos por lograr los objetivos de la organización, en el grado en el que se comprometa al logro de dichos objetivos (Keith, 1981).

Así, la escuela neohumano-realacionista, trata de desarrollar toda una teoría encaminada al logro de las relaciones humanas dentro de una organización laboral y principalmente al éxito del trabajador en ésta.

Observamos que la estructura y propósitos de la organización se han ido modificando de acuerdo a las demandas y necesidades que el ser humano ha propiciado socialmente, dando una notable importancia al desempeño individual y al comportamiento dentro de una organización.

Con el fin de mejorar el desempeño del trabajador dentro de una organización y abstraer de éste su mejor esfuerzo y talento en lo laboral, se nota clara la inserción de la psicología organizacional en una sociedad donde el comportamiento humano determina el avance o retroceso de una empresa.

En la década de 1960 y 1970, emerge la escuela de Sistemas con un estudio más ecléctico y envolvente, es decir, afirmaban que su enfoque teórico podía aplicarse a cualquier sistema viviente (biológico o social). En sí, la teoría de sistemas generales es una teoría general de sistemas (Laszlu, citado en Rogers, 1987).

Esta teoría concibe a la organización como parte de un sistema de componentes interrelacionados, interactuantes e interdependientes, de tal manera que ninguna puede ser afectada sin afectar a las otras (principio de la integración o causalidad circular) y subraya la organización de estas partes como la clave para elevar al máximo el desempeño.

La escuela de sistemas en contraste con las otras escuelas (que se avocaron exclusivamente a las fabricas), estudiaron una diversidad de tipos de

organización, como: prisiones, escuelas, ejércitos, hospitales y muchas clases de empresas comerciales.

Los teóricos de esta escuela concebían un sistema como un conjunto de partes interdependientes. Un elemento esencial en un sistema es la comunicación, que une las partes o subsistemas para facilitar su interdependencia. (Rios,1990).

La teoría de los sistemas generales se ha definido como la ciencia de la "totalidad" (Bertalanffy, 1968). Se refiere a que el sistema trasciende las características individuales de los elementos que lo integran (principio de subordinación), a la interacción del todo con el ambiente; a la elaboración y creación de estructuras, que tiene que ver con las jerarquías de los subsistemas que integran el sistema (principio de jerarquía); a la evolución de adaptación, que nos dice que todo sistema se renueva a sí mismo constantemente a través de un proceso de transposición preservando la identidad del todo (principio de equifinalidad o estabilidad); a la búsqueda de objetivos y al control y autorregulación de la dirección. La idea central del punto de vista de los sistemas es el enunciado de que todo es más que la suma de sus partes (principio de la organización).

El método de los sistemas para el estudio de las organizaciones procede de la premisa de que una organización es un sistema compuesto por una serie de elementos definidos que tienen objetivos limitados. El objetivo de la organización es alcanzar la eficiencia óptima como un todo; la eficiencia máxima por parte de todos los elementos no son tan importantes, ya que el todo es más significativo (Rogers, 1987).

La escuela de sistemas de los teóricos de la organización se enfoca en especial sobre sistemas abiertos, porque la mayoría de las organizaciones son relativamente "abiertas".

Para explicar lo anterior, se establecerá la diferencia entre un sistema cerrado y uno abierto.

Un sistema cerrado está por completo aislado de su ambiente. Sus fronteras están cerradas al intercambio de información y energía con el ambiente. En contraste, un sistema abierto intercambia continuamente información con su ambiente, importa información desde él, transforma el producto terminado de regreso a su ambiente, dinámica que se observa en su llamado proceso de autorregulación.

Un sistema cerrado no admite materia-energía de sus fuentes externas, este sistema se mueve hacia la organización, mientras que los sistemas abiertos importan energía del mundo que lo rodea, emplea mecanismos de retroalimentación, de manera que las desviaciones del equilibrio siempre estén siendo corregidas. Tales mecanismos ayudan al sistema a alcanzar y mantener un estado estable, en el cual algún aspecto del sistema permanece constante a pesar de la importación y exportación de información. (Rogers, 1987).

Así, la escuela de sistemas de los teóricos de la organización, considera a una organización como un sistema abierto que consume y produce para el ambiente a través de sus fronteras.

El impulso más grande para aplicar la teoría del sistema abierto a las organizaciones, provino de dos profesiones que publicaron su obra: la psicología social en las organizaciones, estos autores son: Daniel Katz y Robert Kahn (1979), hablando de sus investigaciones hechas sobre comportamiento organizacional, que estableció y ejemplificó el principal credo de la teoría del sistema abierto, esta obra marcó el principio de la aplicación del pensamiento de sistemas al estudio de las organizaciones y lanzaron lo que se ha dado en llamar la Escuela de Sistemas.

A partir de estos estudios se ha llegado a la conclusión de que no hay una estructura que sea mejor para una organización, ya que la estructura de la organización debe ser la adecuada a su "tecnología", ambiente y objetivos (con anterioridad se llegaba a este punto de vista, en el enfoque de contingencia y la teoría organizacional).

En conclusión existe gran variedad de organizaciones y ningún enfoque de la teoría organizacional puede ser útil para todas ellas. Por ejemplo, en la actualidad, la administración científica todavía la aplican en organizaciones militares, iglesias jerárquicas, y a las industrias de líneas de montaje. El enfoque de las relaciones humanas es más aplicable a otros tipos de organización. en especial las que tienen gran número de profesionales empleados en los niveles inferiores, como las escuelas, universidades, investigaciones, etc. La escuela de Sistemas proporciona una perspectiva teórica que puede ser fructífera para entender cualquier organización (Chiavenato, 1981; Dunnett, 1986; Rios, 1990 y Rogers, 1987).

Con los antecedentes citados, podemos darnos cuenta del proceso que se fue desarrollando en el estudio de las organizaciones, hasta revisar los niveles más complejos de estructuración que se estableció en éstas.

Con los diferentes enfoques de la teoría organizacional, encontramos que la estructura que se establece en una organización define las relaciones de las personas y las funciones que cada trabajador desempeñe.

Keith (1981), menciona que la estructura es la relación de las varias funciones o actividades dentro de una organización.

Rogers (1987) define a la estructura como el arreglo de los componentes y subsistemas dentro de un sistema. Se refiere a los patrones de las relaciones entre las unidades en un sistema social, relaciones que pueden ser expresadas en función de poder, jerarquía o de otras variables. Por lo tanto, la estructura puede ser entendida en función de sus varias dimensiones, como el grado de formalización, de categorización, de delegación, de autoridad, etc. La estructura existe en un sistema hasta el grado en que las unidades de éste se encuentran diferenciada unas de otras. La estructura organizacional se refiere a las propiedades de una organización, no a las de sus miembros.

Uno de los propósitos de la estructura es, proporcionar a la organización, estabilidad, regulación y pronostico.

Por lo tanto, el principal propósito de una organización bien estructurada es que exista una adecuada planeación, identificación de necesidades y tener bien claras las metas u objetivos a cumplir.

En suma, las organizaciones crean una estructura para facilitar la coordinación de las actividades y controlar las acciones de los integrantes.

Es lógico que una vez que se identifica la estructura de una organización, se procure de que su funcionamiento sea fluido. Sin embargo, por las características de los participantes y la diversidad de ideas, en algún momento surgirán dificultades que se deberán solucionar para que no impida el desarrollo integral de su organización. El principal actuante en estas situaciones es el psicólogo, quién sin duda tiene un lugar por demás importante en una organización.

2.3. La función del psicólogo en las organizaciones

Mucho de lo que se conoce como psicología organizacional se debe al seguimiento de los adelantos que se generaron a partir de la revolución industrial, es decir, con el desarrollo de la tecnología, los cambios económicos, políticos y sociales que transformaron la vida del hombre; especialmente aquellos relacionados con los medios de producción. A partir de ahí surge la necesidad de dar respuesta a los problemas de los trabajadores dentro de las empresas, pues como es sabido en esa época, la producción estaba por encima de todo y no importaban las condiciones de vida y el maltrato hacia la clase obrera. A partir de entonces, de entre todas las organizaciones, la industria ha sido la más estudiada a fondo respecto al comportamiento humano, lo que se dio a conocer como psicología industrial.

Introduciéndonos un poco más en la evolución histórica de la psicología industrial, trataremos de revisar su importancia e influencia para el desarrollo de la actual psicología organizacional.

Es difícil fijar una fecha para la fundación de cualquier disciplina, sin embargo, se dice que la psicología industrial se inició el 20 de diciembre de

1901, cuando el doctor Walter Dill Scott publicó una serie de artículos en los que mostraba cómo podría emplearse la psicología en la publicidad; ostentando con ello el título de "profesor de psicología aplicada". A partir de sus destacadas actividades y sus numerosos libros publicados de 1901 a 1913, se le llegó a conocer como el primer psicólogo industrial del siglo XX. Otro importante pionero de la materia fue Hugo Mustemberg, que con sus investigaciones dentro de los accidentes industriales y su libro "psicología y eficiencia industrial" publicado en 1913, sirvió como modelo para el desarrollo de la psicología industrial, exponiendo temas como aprendizaje, ajuste a las condiciones físicas, economía de movimientos, monotonía, fatiga, compra y venta. En 1912 se funda la Scott Company dedicada a la asesoría en psicología empresarial. La corporación de psicología, creada en 1921 por Catell y un grupo de psicólogos americanos, fue la segunda firma de asesoría psicológica, que incluso en la actualidad sigue funcionando (Blum, 1992).

Observamos que las publicaciones especializadas y las organizaciones profesionales han aportado su contribución a la historia de la psicología industrial.

En 1945 se creó el departamento de la Asociación de Psicología y se concedió oficialmente rango profesional a la especialidad.

Pero la historia de la psicología industrial no estaría completa si no se incluye, los estudios llevados a cabo en la factoría Hawthorne, que descubrieron todo un cúmulo de problemas, dando origen a teorías y controversias. Fue en 1927, cuando otra factoría perteneciente a la Western Electric Company inició un estudio encaminado a descubrir "las relaciones existentes entre las condiciones de trabajo y la incidencia de fatiga y monotonía en los empleados". Este estudio fue iniciado por Elton Mayo (1939) y un grupo procedente de Harvard, integrado por Roethlisberger, Dickson, Whitehead y Howans. Los resultados (aunque con críticas de algunos estudiosos contemporáneos), abrieron las puertas de la investigación a un nuevo campo dedicado a las actividades de los empleados, campo que ha experimentado un crecimiento rápido en los años subsecuente en torno a las actividades laborales. En el año de 1957 se recogen casi dos mil referencias al respecto. Estos estudios provocaron un cambio en la metodología empleada que condujeron hacia nuevas actitudes de la dirección empresarial. Los

resultados empezaron a poner de manifiesto la importancia de las organizaciones sociales y su incidencia sobre la producción, con todo esto, se produjo un cambio en el enfoque de los problemas relativos a la psicología industrial (Keith, 1981).

Esos estudios que duraron hasta mediados de la década de 1930, son considerados por muchos autores, como la serie de estudios de investigación probablemente más importantes que se hayan efectuado en la industria, por los efectos que tuvieron sobre el crecimiento y el desarrollo de la psicología industrial, "proporcionaron las bases y el impulso para la expansión de la psicología industrial más allá del campo de la selección, la colocación y las condiciones de trabajo, pasando a estudiar las motivaciones, la moral y las relaciones humanas" (Blum, 1992, p. 34-35).

No hay duda de que la segunda guerra mundial fue uno de los factores más importantes para el crecimiento de la psicología en la industria. En este suceso, varios miles de psicólogos ayudaron a establecer y ampliar la selección, entrenamiento y la aplicación de otros programas relativos al personal militar. La mayoría de estos programas tenían aplicaciones en problemas industriales; los tests para los militares se aplicaron con fines industriales. Las aplicaciones de los principios del aprendizaje en el entrenamiento militar se utilizaron en el entrenamiento industrial. A este esfuerzo bélico contribuyeron psicólogos venidos de varios campos de la psicología clínica, experimental, social y educacional (Clay, 1982).

Terminada la segunda guerra mundial y ante el gran desarrollo industrial de los Estados Unidos, los psicólogos que participaron en las tareas militares encontraron en las organizaciones productivas un lugar donde podían aplicar sus conocimientos y contar con una actividad laboral bien remunerada.

Durante de posguerra al psicólogo se le exigía más competitividad y habilidad para cubrir las necesidades que proponía la nueva tecnología tal y como lo menciona Schultz (1996), "El desarrollo de la psicología industrial de los Estados Unidos, a partir de 1945 tiene cierto paralelismo con el extraordinario crecimiento de la tecnología y las empresas de Estados Unidos. El tamaño y complejidad de los modernos negocios y organismos oficiales

han impuesto más demandas a la pericia de los psicólogos, obligándolos a mantener y mejorar la eficiencia industrial" (en Vargas y Velasco, 1998, p. 10).

Por lo general, el psicólogo industrial ocupa una elevada posición jerárquica dentro de la empresa, esencialmente de asesoría, que le permite aplicar sus conocimientos y talentos donde son requeridos. El psicólogo colabora en el perfeccionamiento de programas de seguridad en el trabajo y estudia con los ingenieros los aspectos humanos que presenta el diseño de la maquinaria; asiste al departamento de relaciones públicas en sus contactos con los clientes y con la comunidad en que opera la empresa; coordina los distintos programas que se ocupan de la salud psíquica del trabajador y ayuda en la gerencia en la búsqueda de soluciones para reducir el absentismo laboral.

Partiendo de los trabajos de laboratorios, el psicólogo ha descubierto como aprende el hombre y como se le puede adiestrar en su trabajo con una mayor economía. En casos clínicos, ha estudiado lo que siente el hombre y como reacciona ante los estímulos sociales. En su puesto de trabajo, ha descubierto los principios básicos sobre los que se orienta una correcta supervisión, además tiene que estar al tanto y conocer aquellos detalles del comportamiento humano que pueden aplicarse al diseño, publicación y distribución de los productos; sus conocimientos no solo tienen valor económico sino que pueden hacer más agradable al empleado las condiciones de trabajo.

El psicólogo ha contribuido a que el objetivo primordial del diseño industrial no sea ya aquello que resulte más fácil fabricar sino lo que mejor conviene al ser humano. Prueba de ello es que esté, junto con otros investigadores, han descubierto que el estrés humano puede ser provocado por un trastorno emocional que, por un trabajo pesado. Además que ha intentado descubrir las aportaciones del trabajador en su lucha por una posición social, por el reconocimiento de su esfuerzo y por otros objetivos que conducen a la satisfacción en el trabajo, sido estas una prioridad en la función del psicólogo.

En suma, "el psicólogo que trabaja en la industria se interesa no sólo por los problemas de cada día, sino también por los programas relativos al aprovechamiento racional de los recursos humano. Aún cuando no tiene

control de todas las variables como el psicólogo que trabaja en un laboratorio experimental o el clínico que opera dentro de los límites de una situación terapéutica, el psicólogo industrial está interesado lo mismo en problemas básicos que en sus aplicaciones. Afortunadamente para la labor del psicólogo, el espíritu del clínico y del laboratorista ha llegado hasta la industria"(Glimer, 1976, p. 23).

Aunque varios de los autores tratan de delimitar la función del psicólogo industrial y los alcances que puede tener, consideramos que no hay que perder de vista las limitaciones que pueden llegar a tener y la carencia de actividades y/o responsabilidades de más que se le pueden adjudicar, creyendo muchas veces que la psicología, tiene respuestas o debe tener respuestas a todo conflicto que se pueda presentar en una empresa, para ello, el psicólogo debe establecer sus posibilidades de acción que le competen y evitar que le adjudiquen funciones de otro profesional con el que sus actividades pudiera tener cierta similitud, que en tal caso más bien pudieran coordinarse, pero no confundirse.

Aunque observamos que en la industria el psicólogo ha desarrollado su trabajo más arduo respecto a las organizaciones, por ser aquí donde se conjugan todos los elementos que contribuyen el comportamiento humano como productores, consumidores y directores de una vida laboral propia, no podemos dejar de lado la trascendencia de este campo hacia cualquier organización que opere en pro del desarrollo social (Keith, 1981).

Así la psicología organizacional se apropia de numerosas ramas de la psicología propiamente dicha, utilizando datos, teorías y métodos de la psicología experimental, social, asesora y clínica. La psicología organizacional se interesa, pues, por problemas situados al margen de los objetivos de la empresa comercial; se mueve en una extensa zona social toda vez que fija su mirada en las personas que necesitan orientación y apoyo dentro y fuera de su situación laboral (Rodríguez, 1987).

Argumentando lo anterior, encontramos que los psicólogos operan en entidades tales como Centros de Rehabilitación, comisiones de servicios civiles, hospitales psiquiátricos, institutos de salud, instituciones educativas,

organizaciones comunitarias, etc. Así los psicólogos trabajan actualmente en la investigación tanto teórica como de adiestramiento práctico, porque cada vez se concede mayor atención a todas estas organizaciones entendidas como sistemas de enseñanza.

Parte fundamental de la psicología y por ende de la función del psicólogo es la objetividad que ante todo deberá mostrar en sus estudios y en su actuación, por lo que el método experimental va de la mano en toda participación e intervención de la materia. "El método experimental de la psicología nos enseña a definir el problema real, a cotejarlo con principios conocidos, a modificar determinados aspectos de una situación dada y respeta otros como constantes, a elaborar hipótesis a recoger y analizar datos así como a verificar nuestras hipótesis. El método experimental nos obliga a realizar experimentos de forma que se puedan repetir y verificar; requiere que capturemos y comprendamos las variables que ocurren en la situación estudiada" (Gliner, 1976, p. 30).

Una de las mayores aportaciones de la psicología organizacional ha consistido en coordinar los métodos del experimentador, del psicólogo supervisor y del clínico en un enfoque completo de los problemas de las personas que trabajan en la industria, que viven en la comunidad industrial y que estén vinculadas a un vasto complejo de instituciones sociales (Jong, 1980).

No hay que olvidar, que las organizaciones presentan cambios continuos y rápidos que de una parte se ven influenciadas por los aspectos físicos de la tecnología y de otra por el nuevo enfoque de los problemas humanos a cargo de los especialistas en el comportamiento humano.

Actualmente el número de psicólogos empleados por las organizaciones cada vez es mayor, siendo ya común encontrar en grandes empresas departamentos de recursos humanos donde predominan los psicólogos, en las empresas medianas se cuenta por lo menos con un psicólogo y en las pequeñas empresas cada vez más se requieren directa o indirectamente los servicios del psicólogo organizacional. Prueba de ello es que en México y en el resto del mundo, pero sobre todo en Estados Unidos son muchas las asociaciones (o

divisiones de estas) que reúnen psicólogos organizacionales; algunos ejemplos se encuentran en, American Psychological Association, Science Research Associates, Association for Behavior Analysis, etc., solo por citar algunos. También hay revistas y libros que abordan el tema (Vargas y Velasco, 1998).

Ha sido tal el impacto que las organizaciones han generado en la humanidad, que desde luego, el campo de la psicología necesariamente tuvo que introducirse en ellas para contribuir a su desarrollo. Particularmente esta área se ha ocupado de estudiar la influencia que las organizaciones tienen en la conducta del hombre y en la sociedad y a su vez la influencia y desempeño de este dentro de las organizaciones.

Para constatar este hecho, encontramos que diferentes enfoques psicológicos, como el psicoanálisis, el cognoscitivismo y el conductismo han tratado de cubrir la necesidad de contar con el trabajo psicológico en las organizaciones. La manera de hacerlo ha sido totalmente diferente entre ellas, ya que estas posturas tienen su perspectiva particular de cómo abordar un evento psicológico.

Por lo tanto, dependiendo del enfoque teórico del que se parta no sólo se efectuará la interpretación de los psicólogos sino también el tipo y objetivo de los procedimientos empleados, determinando de esa manera la participación del psicólogo en las organizaciones.

Actualmente predomina el enfoque computacional en la psicología donde sus investigaciones se dirigen a explicar los procesos mentales implicados en el comportamiento.

El conductismo, uno de los enfoques que sin duda revolucionó el estudio de la psicología, ha influido notablemente en diferentes corrientes psicológicas. Sin duda, la implementación del método experimental permitió una aceptación mayor que garantizaba objetividad en sus estudios. El conductismo vino a transformar la forma de concebir un evento psicológico anteriormente basado en cuestiones internas (no observables y por lo tanto no comprobables), para promover una psicología científica (observable, medible

y cuantificable) con su propia materia de estudio. Esta psicología experimental ha tenido una influencia beneficiosa en las demás ciencias. A partir de que Wilhem Wundt crea el primer laboratorio para la investigación psicológica, los trabajos realizados por Pavlov, Bekterev y Thorndike, entre otros, "el padre del conductismo" John B. Watson logra afianzar a la psicología experimental y a la conducta como objeto de estudio de la psicología. Pero quien vino a consolidar el conductismo fue Skinner con la postulación de la conducta operante, derivando los procedimientos que actualmente se emplean desde esta perspectiva.

El uso más frecuente de la teoría conductista en las organizaciones ha sido para incrementar o eliminar los comportamientos ligados a la alta o baja producción. Autores como Bartlett, Luthans y Jiménez (1976) llegaron a implementar y desarrollar estrategias aplicadas a las organizaciones desde este enfoque, teniendo éxito en sus resultados.

En México, los primeros estudios conductuales en la industria surgen a mediados de los años setenta, apareciendo principalmente en las tesis de licenciatura de psicología en la UNAM, ya que los psicólogos formados en la orientación conductista encuentran como principal fuente de trabajo el área organizacional, los temas abordados son selección de personal y productividad, en función de la determinación de objetivos (Jiménez, 1976).

Las intervenciones psicológicas conductuales se enfocan a las habilidades (los repertorios conductuales que los sujetos exhiben) como resultado directo del aprendizaje de cada individuo. No hay que olvidar que basados en el método experimental, el psicólogo conductual versa su desempeño en la observación, manipulación de variables, comparación, manejo de hipótesis, análisis y verificación del evento psicológico a estudiar.

"Actualmente los procedimientos conductuales son empleados junto con los psicoanalíticos y cognitivos, en un intento por lograr una "visión general" de cada persona. Las contradicciones teóricas y los problemas relativos a este tipo de eclecticismo han impedido el establecimiento de un área psicológica organizacional coherente, quedando a criterio del psicólogo responsable en la organización" (Vargas y Velasco, 1998, p. 7).

Lo anterior, lo podemos verificar no sólo en la industria, sino también en el área clínica, educativa, deportiva, etc., pues al no tener bien sustentada una teoría clara que permita la intervención del psicólogo, los avances y la forma de resolver problemas y cubrir necesidades se verán limitados.

En resumen, podemos observar que la psicología organizacional, surge de la administración y concretamente de los cambios sociales relacionados con los sistemas de producción. Inicialmente se identificó como industria (local de operación), la estructura (recursos materiales y técnicos) y el grupo de individuos encargados de la elaboración de algún producto (industria automotriz, del calzado, eléctricos, etc.), título que cambiaría al de organización para abarcar otras estructuras materiales y grupos donde no podía precisarse la elaboración de un "producto" físicamente, pero que comercializaban éstas u ofrecían servicios (tiendas, escuelas, hospitales, etc.).

La transición entre la denominación de psicología industrial a organizacional no obedece a una reconsideración psicológica", sino al cambio en las teorías administrativas y los sistemas de trabajo que indicó un ajuste para su nombramiento (Gibson, 1987).

Por consiguiente, si hablamos de escuelas, hospitales, sindicatos, universidades y otros similares, estamos reconociendo a una organización y si queremos estudiar la estructura, el comportamiento, los conflictos y el proceso que se genera en estas organizaciones, estamos hablando de psicología organizacional.

2.4. Las organizaciones educativas.

La educación es un proceso por medio del cual se transmite información aprendida; es un fenómeno en el que se establece una relación de enseñanza-aprendizaje, es decir ante una situación concreta se produce un cambio en el comportamiento de un individuo. La dinámica educativa se da dentro de todo proceso social, ya que esta es social por naturaleza, incorpora, modifica y perpetua las prácticas culturales del grupo de pertenencia. Así, la educación es

el instrumento por medio del cual la sociedad sociabiliza sus integrantes, preparándoles para su incorporación al ámbito productivo (Ribes, 1980).

De este modo, la educación se da dentro de una estructura social determinada que tiene como fin educar y formar individuos que puedan contribuir al desarrollo individual y social.

Es la escuela, quien se convierte en el medio para transmitir conocimientos y valores que determinarán el comportamiento de un individuo, además de que influirá considerablemente en su futuro y estilo de vida así como en su manera de ser y principalmente en cuanto lo que adquiera y produzca socialmente

Por consiguiente, al establecerse la escuela como una estructura formal con un objetivo determinado y una función a desempeñar, estamos hablando de una organización encaminada a servir para obtener un bien social (crea bienes, da servicios y contribuye al desarrollo).

Filho 1965, considera que en una organización educativa es necesario definir esferas de responsabilidad y jerarquía en la autoridad, es indispensable prever la financiación de los servicios y la adecuada aplicación de los recursos, adaptándose una conveniente estructura que permita a los servicios desenvolverse, donde, como, cuando y cuanto convenga con la firme intención de que se favorezca el trabajo cooperativo como en toda empresa que congrega a tantas personas. Todos estos y aún otros podrán considerarse en una sola estructura, lo cual hace contemplar a las escuelas como instituciones regulares creadas por la vida social, mediante ciertas condiciones y para llenar determinadas funciones. Con ello, se relacionan aspectos orgánicos y funcionales, formas de instrumentación y organización de los servicios en combinación con la definición previa de objetivos que se hayan aceptados como justos, útiles y necesarios. Será posible así, apreciar a las instituciones educativas en forma de empresas, dotadas de un sentido propio y de una instrumentación adecuada al mismo.

Ahondando más en la similitud que se da respecto al funcionamiento de la organización educativa con el de la organización empresarial encontramos que es en la década de los cincuenta cuando comienza a percibirse en la escuela una influencia clara de las organizaciones empresariales. Por estas fechas aparecen las primeras publicaciones en torno al marco conceptual en que se situaría a la organización educativa; por primera vez los estudios teóricos sobre organización se convierten en un punto de arranque de las investigaciones sobre organización escolar.

Ahora bien, algunas de las teorías de la organización han ido influyendo en la escuela de una manera sucesiva según han ido apareciendo; algunas han marcado su huella simultáneamente y con diferente intensidad, lo que ha hecho que la evolución de la organización escolar presente líneas distintas a las de empresarial (Ciscar, 1988).

La teoría de la gerencia científica al proyectarse sobre la escuela se manifestó de forma distinta según circunstancias concretas, pero siempre refiriéndose al principio de la eficiencia que hacía que el director pareciera un empresario y la escuela una empresa educativa.

Las ideas fundamentales de esta teoría, son la motivación (y las derivaciones que trae consigo, ejemplo, el porqué una persona trabaja para la empresa, etc.), y la organización que dividía las tareas y los niveles de autoridad.

Los aspectos organizativos según las teorías clásicas son: especialización del trabajo, ámbito de control, pirámide de control, autoridad en línea y divisiones claramente segmentadas (claro esta, abarcando su perspectiva únicamente desde lo formal). Estos ejemplos nos demuestran que en la escuela a sido más sencillo adoptar la idea "organizacional" de Taylor que lo relacionado con la motivación debido a que en está "no existen mecanismos de pago como en las fabricas". Vemos que al tratar la teoría Tayloriana aplicada en la escuela, nos ubicamos principalmente en la autoridad centralizada, división de funciones, responsabilidades y canales ordenados de comunicación.

A medida que la escuela ha ido complicándose se han comprobado los beneficios que podría reportarle la teoría de la departamentalización de Fayol. Los conceptos de planificar, ejecutar y evaluar, son etapas fundamentales en un centro educativo.

Respecto a la aportación de Max Weber sobre la burocracia, se expone de manera significativa, ya que la escuela en la actualidad, además de ser una organización formal bastante compleja es también una organización burocrática con normas, planes, estatutos, reglamentos, principios de jerarquía, niveles de autoridad graduada, etc.; con los pros y contras que de ella se derivan para la escuela.

Aunque Weber creó su teoría de la burocracia con el fin de ayudar a los menos beneficiados en una organización, trató de que en su modelo se contemplara el ser racional e imparcial y evitar el favoritismo como factores influyentes en la toma de decisiones administrativas. Sin embargo, al paso del tiempo la burocracia ha llegado a asociarse con el papeleo el retraso y la ineficacia.

En la escuela este proceso se concibe como un impedimento para la efectividad de su función. Hay quejas en cuanto al tradicionalismo, la complicada división de responsabilidades, demoras consecuentes en la realización de las tareas, el imperio de los funcionarios de departamento, la concentración de poder en altos puestos y las influencias políticas, entre otras. Este rechazo a la burocracia es generalizado, actualmente esta sometida a una dura crítica y son enormes los esfuerzos que se deben realizar para amortiguar sus consecuencias negativas.

Hasta el momento, con estas tres teorías de la organización que se han revisado, podemos coincidir con Ciscar (1988) en que a pesar de que las organizaciones escolares tienen puntos de estudio comunes con las organizaciones empresariales, no podemos equipararlas totalmente, pues entre ambas existen marcadas diferencias tanto en los fines que se persiguen como en las personas que intervienen en su gestión y en sus productos finales; afirmando que una empresa obviamente tiene que ser una organización pero no a la inversa, pues hay muchas organizaciones que no son empresas. Hay

que reconocer que de todas las aportaciones hechas por las empresas a las organizaciones educativas es de destacarse una que las sintetiza: buscar la eficiencia, que conlleva a la necesidad de racionalizar el trabajo el sentido de realizarlo en la forma más sencilla, más rápida y segura.

Tomando en cuenta que la eficiencia se apoya en tres pilares: objetivo, medios y evaluación, podemos decir, que parte de la planificación del trabajo parte del docente y termina en la consecución de objetivos por parte de los alumnos, pasando por la realización de las tareas didácticas y organizativas oportunas.

En términos generales podemos decir que la similitud entre las organizaciones empresariales y las organizaciones educativas básicamente se centra en la importancia de su estructuración.

Por otra parte, la proyección de la teoría de las relaciones humanas a la organización escolar se da con mayor impacto en los supervisores y altos mandos ya que al estar en puestos de primera línea y al ser responsables del ejercicio de la autoridad ante sus subordinados, les preocupa como manejar esa integración de grupos y como propiciar una armonía en su ambiente laboral sin descuidar la ejecución eficiente de su trabajo. Por lo que la teoría de las relaciones humanas centra su atención en la organización informal, es decir, toma en cuenta los roles que serán desempeñados por individuos que además de tener una función específica, también son personas que tienen su propia personalidad y necesidades individuales amén de las sociales, que serán determinantes para su buen desempeño y crecimiento en una organización.

En una organización escolar bien estructurada y planificada no se puede descuidar el factor humano pues es indispensable reconocer la importancia de los vínculos de afinidad que se dan dentro de los grupos de trabajo y el reconocimiento que cada integrante debe tener respecto a su participación en la escuela. No hay que olvidar que la motivación no solo se da con incentivos materiales, pues lo que llega a tener más peso son las satisfacciones sociales y psicológicas que contribuyen a la eficiencia en un trabajo, principal argumento de esta teoría.

De la teoría organizativa basada en las relaciones humanas se derivó un impacto considerable ya que se apoyaban en relaciones democráticas insistiéndose en la necesidad de que todos los elementos humanos de la escuela participen según el papel que tienen en la organización con vistas a conseguir los objetivos de la escuela, hecho que no resulta fácil para los Directores en la práctica.

Con los alcances y limitaciones que las teorías de la organización han proporcionado a la organización escolar, desde finales de los años cincuenta ha venido aumentando el recurso a la teoría de los sistemas sociales como un medio para entender estas organizaciones, ya que esta concepción explica dos tipos de sistemas: el abierto y el cerrado.

La escuela es considerada como un sistemas abierto porque se caracteriza por una relación de input-output con su entorno, diferenciándose por ello de un sistema cerrado.

Los inputs son las aportaciones del entorno, unos son predecibles y otros controlables, por ejemplo, el capital para equipar la escuela, número de alumnos matriculados, profesores necesarios, personal subalterno, etc. Sin embargo, hay otros que son difícilmente controlables y previsibles como los valores, prejuicios, problemas e ideas de los profesores, etc. "Por tanto, los miembros de una organización son en su propio ceno, los representantes de otros sistemas sociales presentes en el entorno, como tales aportan consigo reivindicaciones, aspiraciones y normas culturales" (Ciscar, 1988, p. 89).

La escuela proyecta unos outputs: alumnos educados que son capaces de adaptarse a la sociedad, con el fin de ser productivos; salarios mejor o peor pagados (al personal de la escuela) y en general las satisfacciones o insatisfacciones de éstos que puedan revertir en feedback (retroalimentación) en el sistema.

La teoría de los sistemas es también útil para analizar los factores que influyen en la conducta de los individuos en el ceno de las organizaciones y se revela prometedora para evaluar estas conductas. Este modelo sistemático se

centra en evaluar la eficacia organizativa más que tratar directamente las metas y se ocupa de las relaciones que deben existir en la práctica para que la organización funcione (Owens, 1992).

Hoy en día, esta idea de concebir a la escuela como un sistema es común y aceptado, entendiéndose que un sistema es un todo organizado compuesto de elementos en interacción que siguen un orden para conseguir sus objetivos.

Con lo anterior, observamos que desde el punto de vista organizacional la escuela es una parte medular de la sociedad, pues como estructura educativa contribuye al desarrollo de las capacidades y aptitudes de cada individuo, hechos que serán determinantes para la productividad de cualquier organización.

2.5. El psicólogo en las organizaciones educativas.

La práctica profesional del psicólogo depende de las necesidades del público que demanda sus servicios. Para poder responder, el psicólogo deberá conocer la variedad de problemas a los que se enfrenta y las instituciones donde participa. Por ello, el rol del psicólogo estará determinado por el área e institución en la que se emplee; especificando su función, tiempo y posición que ocupará.

El perfil ocupacional del psicólogo en una organización educativa se ha modelado progresivamente mostrando competencia en el establecimiento de nuevas formas de explicar el desarrollo humano, así como el proporcionar e innovar estrategias educativas que enfatizan un desarrollo integral del individuo; estas estrategias estarán encaminadas a estimular y optimizar el desarrollo de todos los niveles de comportamiento del educando: cognitivo, creativo, afectivo-emocional, valorativo, social y motriz (Reyes, 1997).

Para lograr lo anterior, el psicólogo tiene que involucrarse y conocer la institución o escuela donde labora y la comunidad en la que ésta se ubica para

poder delimitar sus actividades e intervenir en los problemas que se presenten con la finalidad de darles solución.

El psicólogo como participante de la educación debe de introducirse en el campo del perfeccionamiento de los métodos de enseñanza-aprendizaje; la conducta individual y de grupo; la intervención maestro-alumno y los problemas de aprendizaje.

Una de sus principales funciones, es que tenga la capacidad para comunicar resultados, orientar a las personas y atender aquellos casos en los cuales se indique su intervención profesional, para lo cual debe manejar diferentes técnicas de prevención, rehabilitación e incluso distinguir cuando debe remitir a las personas con especialistas adecuados.

Para Ribes (1980) el psicólogo es un profesionalista adiestrado para el análisis del comportamiento, capacitado con un marco teórico y un conjunto de técnicas para afrontar los problemas conductuales, propios de dicho ambiente. Con estos elementos básicos de su función, se proyecta al ámbito de los problemas concretos que afronta el hombre en su vida diaria y así el psicólogo incide y justifica su acción en el campo educativo.

El psicólogo deberá tener también la facultad de instrumentar programas; conducir dinámicas tendientes a promover el desarrollo de las personas que colaboran y están relacionadas con el proceso; de organizar la administración educativa. Estas actividades se aplican también al sector de la docencia, dirigiéndolas hacia programas de entrenamiento a profesores, padres de familia, estudiantes, niños con problemas de aprendizaje y de conducta. La función específica que debe realizar el psicólogo educativo consiste en identificar las variables que faciliten el aprendizaje de aquellas personas, grupos o sectores de la población que estén más alejados del sistema nacional educativo; así como analizar y enumerar los principales problemas existentes en el proceso enseñanza-aprendizaje (Harsch, 1992).

El psicólogo puede y debe efectuar la intervención colaborando con otros profesionistas que se especializan en la educación, como el pedagogo el maestro normalista, el trabajador social, etc. Es importante señalar que a

través de este trabajo interdisciplinario se pueden lograr avances más significativos en el campo educativo.

Las actividades que no debe perder de vista el psicólogo en toda organización educativa son:

- **Prevención:** que le permita anticipar problemáticas que ya instauradas son difíciles de superar. Las familias podrían ser el instrumento al cual recurrir para prevenir. Los esfuerzos deben dirigirse a cambiar costumbres, desde los nutricionales, de crianza, salud, educación hasta las que traen consigo vicios como el alcoholismo, drogadicción, etc.. propios de la vida comunitaria.
- **Diagnóstico:** que le permita trazar planes de acción en situaciones específicas, entendiéndolo como procesos de investigación que nos proporciona información sobre el tipo de problema.
- **Tratamiento:** debe ser desarrollado con base en programas trazados adecuadamente con objetivos generales y específicos claramente.
- **Asesoría:** el psicólogo debe adaptar su saber a todo aquello directamente involucrados en la educación.
- **Capacitación:** permite habilitar al personal relacionado con la educación.
- **Investigación:** intentando descubrir o conocer algo, estudiando, examinando cualquier indicio de alguna situación o tema específico.

Ribes (1980) hace una descripción de las funciones y las actividades del psicólogo en la educación. Dentro de las funciones profesionales básicas se encuentran:

- 1) La detección de problemas, que se refiere a la observación y medición de las carencias o excesos de un repertorio conductual.

- 2) El desarrollo de programas de instrucción o modificación, destinadas a producir los cambios conductuales necesarios.
- 3) La rehabilitación, entendida como superación de las deficiencias en repertorios conductuales.
- 4) La investigación, encaminada a evaluar los factores que determinan el comportamiento, los diferentes instrumentos de medición, las condiciones para llevar a efecto una tecnología y las aportaciones de otras disciplinas al campo de la psicología.
- 5) Planeación y prevención, relacionadas con el diseño de ambientes con la difusión de la tecnología entrenando ayudantes y paraprofesionales.

A continuación se enuncian las actividades específicas, técnicas y procedimientos que el psicólogo debe desarrollar:

- Detección de problemas, realiza registros específicos e inespecíficos, entrevistas dirigidas y no dirigidas, encuestas y círculos de discusión.
- Elaboración de diseños curriculares, a través de procedimientos como la aplicación de objetivos, la identificación de repertorios procurrentes, la formulación de sistemas de evaluación y el diseño de situaciones correctivas. Asimismo, diseña programas de contenidos académicos, en los cuales puede trabajar conjuntamente con los especialistas en la materia.
- Estructura de sistemas motivacionales para mejorar los distintos repertorios educativos particulares, aplicando procedimientos como el manejo de contingencias, la organización del medio, la dinámica de grupos, etc.
- Proporciona entrenamiento, a paraprofesionales y profesionales empleando técnicas como conferencias, talleres, modelamiento, retroalimentación y asesoría individual.
- Trabaja en el desarrollo de repertorios específicos como los motores y los verbales; los sensoriales; los sociales y los académicos

mediante el uso de técnicas de manejo de contingencias, moldeamiento, modelamiento, juego y otras.

- Proporciona orientación vocacional que pueda darse por medio de filmes, folletos, conferencias, asesorías individuales y observaciones directas.

Por otra parte, no debemos perder de vista la importancia que tiene el uso de aparatos e instrumentos como material de apoyo para realizar las actividades mencionadas.

Es necesario reiterar que en todos los centros educativos, el lugar de trabajo del psicólogo depende tanto del tipo de programa que desarrolle, como de las instalaciones con que cuente.

Partiendo de lo anterior, debemos reflexionar sobre las limitaciones y directrices de acción a las que el psicólogo se enfrenta en los ambientes educativos.

Encontramos que muchas veces el psicólogo no tienen los elementos metodológicos para intervenir en el campo educativo, careciendo también de habilidades propias de su profesión para desarrollar e implementar actividades que optimicen su labor. Limitado en la búsqueda de alternativas efectivas para la solución de problemas y por lo mismo su situación laboral enfrenta la falta de reconocimiento oficial en instituciones educativas importantes, dificultando la creación de espacios de trabajo para el psicólogo en éstas.

Por todo lo expuesto, se considera que la actividad del psicólogo educativo debería encaminarse a ampliar su campo de trabajo interviniendo en toda la variedad de escenarios que su formación le permita. Acumular sistemáticamente los conocimientos y experiencias que su práctica profesional le proporcione y dar a conocer por todos los medios disponibles los resultados de su desempeño.

CAPITULO III

ANALISIS DEL DESEMPEÑO DEL PSICOLOGO DENTRO DEL MODELO EDUCATIVO U.S.A.E.R.

3.1. La educación especial y su desarrollo

Dentro de la organización educativa, está contemplada la educación especial, como parte de la educación elemental (nivel inicial guarderías, preescolar y primaria).

La educación especial se ha venido ofreciendo a todos aquellos individuos que por ciertas características difieren del resto, siendo estas físicas o intelectuales. La educación especial trata de proporcionar habilidades de instrucción y rehabilitación, a través de estas acciones se procura que los niños con discapacidad puedan alcanzar la formación necesaria para integrarse personal, social y profesionalmente a la sociedad que pertenecen de una manera normal.

En la historia de la educación especial se ha considerado y abordado en forma diferente el problema de los discapacitados, adecuándose a la cultura y a los periodos histórico- sociales. Teniendo así que el tratamiento de estas personas data de los tiempos primitivos y antiguos (1550 a.C.- 476 de nuestra era aproximadamente). En los días prehistóricos se dice que la naturaleza misma los eliminaba mediante el proceso de selección de los más aptos. A medida que las tribus se formaron, los impedidos no eran parte de la organización y por su torpeza generalmente eran capturados por otras tribus siendo sacrificados, semejante práctica se continuo en la antigua Grecia y Roma, en donde los jefes de las familias decidían la suerte de cualquiera de sus hijos impedidos dependiendo de la clase de “defecto” y de estatus económico-social, se dice que éstos eran generalmente arrojados a los ríos o abandonados en los montes, siendo respaldadas estas prácticas por las leyes de Licurgo, seleccionando de esta manera a los más aptos. Aunque se cree que

estas prácticas no eran generalizadas durante esos tiempos, ya que algunas culturas los protegían, como es el caso de China que en base a la lealtad familiar, hacía responsables a los padres de los impedidos de atenderlos por encima de toda lealtad social expresando "toda persona llama a su hijo, su hijo.... ya sea que tenga o no talento" (Frampton, 1957, p. 19), esta disposición era también retomada en la Ley del Taliòn, en la que decía que la responsabilidad pesaba sobre la familia y en la medida que está descuidará al impedido, sería castigada bajo esta ley. Este tipo de selección despertó más tarde la "conciencia social" surgiendo grupos de personas que deseaban aplicar métodos correctivos, dando tratamiento a los diferentes tipos de impedidos, dichos grupos estaban formados por médicos y sacerdotes. Con el advenimiento del cristianismo, nació la compasión y el cuidado de éstos.

A principios de la edad media, el cuidado de los impedidos por religiosos y nobles era común, siendo considerados como "almas que había que salvar" para los primeros y como bufones para los segundos. Pero seguía prevaleciendo el rechazo y la repulsión hacia estos sujetos. En el siglo XVI Ponce de León, puso sus conocimientos al servicio de los sordos para que al aprender a comunicarse, pudieran tener la oportunidad de integrarse a la comunidad.

A partir de la edad moderna aparecen los primeros centros especiales para subnormales, habilitando para ello las casas vacías que antiguamente se utilizaban para recluir a los leprosos.

En la última década del siglo XVIII, se inicia lo que se puede llamar rehabilitación de los entonces conocidos como "subnormales" con el estudio del "caso de Aveyron" en 1789 llevado a cabo por el médico Francés llamado Pinel. Posteriormente en 1801 Esquirol propuso el término "idiota" para los retrasados mentales, definiendo a estos como "seres que no han desarrollado sus facultades intelectuales, no son enfermos y no pueden recuperarse" (Sánchez, 1997, p. 24). Posterior a éste, Seguin con quien Esquirol formará el primer equipo médico-pedagógico, en 1837 funda la primera escuela dedicada a la educación de débiles mentales, utilizando métodos para desarrollar facultades y funciones mentales.

Por otro lado y siguiendo la intención de proporcionar educación a los incapacitados, se encuentra Pereira y Pestalozzi quienes trabajaron con la educación de los sentidos. A medida que avanzó la psicología se abandonó el interés por adiestrar los sentidos y se comenzó a vislumbrar la educación globalizada. Para 1853 el inglés William Little elaboró la primera descripción de lo que se conoce como parálisis cerebral y en 1866 el médico inglés Langdown Down descubre el fenómeno de trisomía XXI, denominando Síndrome de Down. Entre 1898- 1904 Claperade y Francois, abren la primera consulta médico-pedagógica destinada a establecer mediante el diagnóstico, criterios para seleccionar y clasificar a los alumnos destinados a escuelas especiales que para entonces estaban incorporados a las escuelas públicas.

La creación y divulgación de las escalas de inteligencia de Alfred Binet en 1905 trajo dos consecuencias significativas, la necesidad de una detección precisa del trastorno, utilizando la aplicación de pruebas de inteligencia delimitando con ello niveles de retraso mental y la aparición de la atención educativa especializada, distinta y separada de la organización educativa ordinaria (Marchesi, 1996, p. 15).

En suma durante los siglos XVIII y XIX se crearon instituciones de educación especial en diversas partes del mundo, y particularmente escuelas especiales para personas con ceguera y sordera.

En las cuatro primeras décadas del siglo XX, aumentan las escuelas especializadas en enseñanza individualizada y se fundan los primeros centros de orientación infantil dirigidos por educadores, médicos, psicólogos y asistentes sociales que trabajaban en equipo. Durante este tiempo el concepto de deficiencia o disminución se apreciaba como característica innata de origen orgánico que se producían en los comienzos del desarrollo y que eran difícilmente modificables posteriormente. Esta concepción impulsó un gran número de estudios que trataron de organizar categorías para los trastornos que pudieran detectar. Las categorías establecidas se modificaron, ampliaron o bien especializaron, sin perder el rasgo común de que los trastornos eran problemas inherentes al niño con escasas posibilidades de intervención.

Durante los años 40 y 50, se empiezan a cuestionar el origen constitucional y la incurabilidad del trastorno, y se abren caminos en este campo las posiciones ambientalista y conductistas que dominaban en la psicología, considerando las influencias sociales y culturales como factores que podían determinar el funcionamiento intelectual. Con esto se dio paso a la concepción de que la deficiencia podía estar motivada por ausencia de estimulación adecuada así la intervención no solo se basaba en el menor si no en el medio en que se desarrollaba.

Continuando con la línea histórica, en 1968 la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) convocó a un grupo de expertos para estudiar la forma en que debería desenvolverse "el programa de la UNESCO en materia de Educación Especial", llegando a las conclusiones: que la UNESCO debería definir y delimitar el dominio de la Educación Especial y presentar los hechos a los gobiernos interesados con el fin de reflexionar sobre el problema y tomar medidas a favor del deficiente. Aquí se definió a la Educación Especial como "forma enriquecida de Educación General, tendiente a mejorar la vida de aquellos que sufren diversas minusvalías; enriquecida en el sentido de recurrir a los métodos pedagógicos modernos y al material técnico para remediar ciertos tipos de deficiencia. A falta de intervención de este tipo, muchos deficientes corren el riesgo de quedar, en cierta medida, inadaptados y disminuidos desde el punto de vista social y de no alcanzar jamás el pleno desarrollo de sus facultades (UNESCO, 1977).

En las declaraciones del grupo reunido por la UNESCO, también contemplaron el cambio de la política educativa en lo que se refiere a Educación Especial, considerando que esta debería estar orientada a asegurar la igualdad al acceso a educación y a la integración de todos a la vida y economía de la comunidad a través del desarrollo individual de aptitudes intelectuales, escolares y sociales. A partir de las declaraciones en esta reunión, algunos países consideraron la posibilidad de realizar cambios en sus sistemas de enseñanza especial, creando diferentes tipos de centro para la educación de estos niños; preparándolos mejor para una vida independiente y participativa en la vida social; otros por el contrario consideraron la integración de los niños con deficiencia en el sistema escolar normal. Bajo esta perspectiva, los primeros países en hacer reformas en cuestión de Educación Especial fueron la URSS, Uruguay, Suecia y Estados Unidos de

Norte América, siendo este último el que consideró la posibilidad de integrar a los deficientes en la colectividad.

De 1968 a 1970 se intensificaron los estudios e investigaciones del ¿cómo? de la Educación Especial considerando cada país formas diversas para la solución de las necesidades en esta materia, que cada uno presentaba.

En la década de los 70, la deficiencia ya no era considerada como un estado innato, y dejaba la posibilidad de continuar agrupando los tipos de deficiencias para su educación; entonces se contempló el estudio de la deficiencia en relación con factores ambientales y con las respuestas educativas, declarando que "la mayor o menor deficiencia se contempla vinculada estrechamente con la mayor o menor capacidad del sistema educativo para proporcionar recursos apropiados" (Marchesi, 1996, p. 17); por lo tanto el sistema educativo puede intervenir para favorecer el desarrollo del aprendizaje de alumnos con algún "déficit" concepto que más adelante, en la misma década se reconoce como Necesidades Educativas Especiales (N.E.E.), que ya se perfilaba desde los años 60.

En la misma década con el avance de la psicología de la instrucción y didáctica específica, ya se percibía a estos alumnos como sujetos en procesos de aprendizaje especiales, por lo que no podían agruparse con otros con el mismo déficit, ya que los hacía diferentes sus historias evolutivas y educativas.

El desplazamiento de las pruebas cuantitativas, también se observó en la década de los 70, por otros tipos de evaluación centradas en los procesos de aprendizaje. Aunado a todo esto el análisis de las características del alumnado de escuelas regulares y especiales, que arrojaba un alto índice de deserción por fracaso escolar, las limitaciones de la integración de alumnos especiales, entre otras.

Hasta aquí se han comentado hechos que ocurrieron fuera de nuestro país, lo cual no quiere decir que se encuentre al margen de dichos

acontecimientos. Sin embargo es necesario puntualizar algunos hechos que llevaron a nuestro país a sumarse al cambio.

Particularmente en México, la Educación Especial data del gobierno de Benito Juárez, que es cuando surge la inquietud de atender a la población con requerimientos de Educación Especial, ya que entre 1867 y 1870 se fundan las primeras Escuelas Nacionales (de sordos y de ciegos).

La atención a los deficientes mentales, se gestó de 1914 a 1927; en este período la Universidad Nacional Autónoma de México, creó grupos de capacitación y experimentación pedagógica para la atención de estos casos y tanto en León Guanajuato, como en Guadalajara se fundaron escuelas para débiles mentales, teniendo como precursor al Dr. José de Jesús González y el Profesor Salvador Punto Lima correspondientemente. También entre 1919 y 1927, se fundaron en la capital del país dos escuelas de orientación para varones y mujeres, y empezaron a funcionar grupos de capacitación y experimentación pedagógica de atención para personas con retraso mental en la UNAM.

Posteriormente en 1932 se funda la Escuela Especial para niños anormales, y en 1935 se institucionalizó la Escuela Especial en nuestro país, incluyéndose en la Ley Orgánica de Educación. A partir de lo anterior se crea el Instituto Médico Pedagógico y la Clínica de la Conducta y Ortolalia en el Distrito Federal; promoviendo así las especializaciones impartidas en la Escuela Normal de Especialización creada en 1943.

Para la segunda parte de la década de 1900, se da una apertura más amplia para la detección de las necesidades especiales, teniendo así que en 1952 se abre el Instituto de Audiología y Foniatría.

Es hasta 1959 que se instaura la Coordinación de Educación Especial dependiendo entonces de la Dirección de Educación Superior e Investigaciones Científicas. Durante el mismo año en el Estado de Veracruz, abre la primera escuela para niños con problemas de aprendizaje, y se crea el Instituto Nacional de Comunicación Humana.

En 1960, se fundaron las escuelas de perfeccionamiento 1 y 2; y en 1966 se crearon 10 escuelas en el D.F. y 12 en el interior del país, entre ellas la escuela "Yucatán" para personas con deficiencia mental en la ciudad de Mérida.

La consolidación de un sistema educativo para personas con requerimientos de Educación Especial se logró en 1970 con la creación de la Dirección de Educación Especial, dando apertura de un camino institucional para sistematizar y coordinar acciones hasta antes dispersas y fragmentadas. También en estas fechas México se incorpora al grupo de los países que por lineamiento de la UNESCO reconoce la necesidad de incluir la Educación Especial dentro del marco de Educación General.

De 1970 a 1976 dan inicio los primeros grupos experimentales Integrados en el D.F. y Monterrey; aparecieron también los primeros Centros de Rehabilitación y Educación Especial (CREE), así como las primeras coordinaciones de educación especial en los Estados. Ya para 1978 se consolidaron los Grupos Integrados y los CREE en la República Mexicana; creándose en 1979 la última coordinación en el Estado de Morelos.

En 1980 de acuerdo a las políticas de la SEP, se descentraliza en subdelegaciones generales la operación de los servicios; las coordinaciones de Educación Especial se reestructuran convirtiéndose en Departamentos. También se empieza a plantear la política de integración en el documento "Bases para la política de Educación Especial" que posteriormente toma el carácter de Ley.

Es en 1983, cuando se crea el Departamento de Educación Especial en el Estado de México por la Secretaria de Educación Cultura y Bienestar Social, independiente del Sistema Federal con el objeto de que existiera dentro del Subsistema de Educación Estatal un organismo que atendiese los casos que requirieran dicho servicio. Durante este año fuera de México se realizó el "Programa de Acción mundial para los Impedidos" y se declara al decenio de 1983-1992 como el "decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos".

En 1984 el Departamento de Educación Especial, implanta la propuesta de Aprendizaje de la lengua escrita y las matemáticas (IPALE/PALEM); además desarrolló un trabajo experimental de grupos de Preescolar, dando lugar a la creación en 1985 de 95 grupos de Atención Psicopedagógica (GAPP). Para 1987 se crean con organización estatal las Escuelas de Educación Especial, los CAP y los Consultorios de Orientación Psicopedagógicos (COPP) con el propósito de dar cobertura de atención a todas las áreas de Educación Especial. Para fines de 1989 se inicia la creación del Programa Nacional de Integración que se concluyó hasta 1994, que se encuentra en el Programa de Modernización Educativa, proclamando educación para todos.

En 1992 se firma el Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa por la SEP, gobernadores de los Estados y representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SENTE), pactando con este la reestructuración Educativa. Durante este año y 1993 la UNESCO convoca a una conferencia mundial.

Una acción relevante fue la ocurrida en 1993, cuando se modificó el Artículo 3 Constitucional, donde se enuncia que "todo individuo tiene derecho a recibir educación, la obligación del Estado de impartir educación preescolar, primaria y secundaria, a todos los habitantes del territorio nacional, señalando que la educación primaria y secundaria son obligatorias" (Constitución Política, 1998, p.7). Además que el mismo artículo establece su reglamentación en la Ley General de Educación (LGE) en el artículo 2, que establece la misma oportunidad de acceso a la educación, señalando "la educación es el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es un proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación social....en el proceso educativo, deberá asegurarse la participación activa del educando, estimulando su iniciativa y su sentido de responsabilidad" (Ley General de Educación, 1993, p. 5). Siendo más específicos en el artículo 41 donde se hace referencia a individuos con discapacidad transitorias o definitivas, así como a aquellos con aptitudes sobresalientes, reconociendo sus derechos: integración educativa, integración escolar, atención adecuada, ya sea en escuelas regulares o en algún centro de educación especial, respetando siempre el derecho a la integración educativa.

Durante el mismo año de 1993, la Dirección de Educación Especial elabora un documento sentando las bases para la orientación, planteando la estructura de los nuevos servicios, las medidas inmediatas fueron: eliminar los diagnósticos de selección, desahogo a la lista de espera en las escuelas especiales (ahora CAM) retoman el Plan y Programa de la primaria regular, surgen las USAER como servicio integrado a las escuelas regulares para la atención de alumnos con N.E.E.

En 1994 se lleva a cabo la Conferencia Mundial en Salamanca España sobre N.E.E. para reconocer la necesidad y urgencia de impartir enseñanza a los niños, jóvenes y adultos con este tipo de necesidad dentro del sistema común de educación.

Por último en 1995 se forma la Comisión Nacional de Acción a favor de la Infancia, constituida por titulares del sector salud (S.S.), Secretaria de Educación Pública (SEP), DIF y CNA (Comisión Nacional de Agua). El plan nacional de desarrollo (PND) entre 1995 y 2000, se plantea la prevención de la salud y de la discapacidad; ampliación del acceso a la rehabilitación y a la obtención de adiestramiento; acceso de niños con discapacidad a las estancias para bienestar y desarrollo; protección y atención integral al anciano con discapacidad; integración de los menores con discapacidad a la escuela regular; oportunidades de capacitación laboral que permitan tener las mismas oportunidades de trabajo; la garantía al acceso a la cultura, deporte y recreación; derribar las barreras físicas, de transporte y de comunicación; difundir la cultura de integración y respeto hacia las personas discapacitadas y facilitar su acceso a los medios de comunicación; garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos de la persona discapacitada y registrar a la población discapacitada para conocer el total y los porcentajes reales de las diversas discapacidades en México (Sánchez, 1997).

Los acontecimientos arriba señalados, dados a través de la historia se deben retomar no solo como hechos observables, sino como datos de la evolución de sistemas metodológicos educativos; donde dichos sistemas se han desarrollado de acuerdo al marco epistemológico establecido por la ciencia prevaleciente. Teniendo entonces que dentro de la educación especial, se ha intervenido desde diferentes perspectivas, la asistencial, el médico terapéutico y el educativo.

En el caso del modelo asistencial, el sujeto es considerado como "minusválido" a aquel que requiere de apoyo permanente, ofreciendo para su asistencia los internados, propuesta que se considera segregacionista. Como respuesta a las limitaciones del modelo asistencial surge el modelo terapéutico, identifica al sujeto como atípico que requiere de correctivos o terapia para conducirlo a la normalidad. El modo de operar es de carácter médico, a través de un diagnóstico individual. Aquí la función del maestro es como auxiliar o terapeuta.

Posterior al anterior modelo surge el modelo educativo, donde el sujeto especial es catalogado como: aquel con N.E.E., rechazando los términos minusválido y atípico por ser discriminatorio y estigmatizante. La estrategia es la integración, con el propósito de lograr el desarrollo y la mayor autonomía posible del sujeto. El modelo educativo reconoce siete grupos de atención: deficiencia mental, dificultades de aprendizaje, trastornos de audición y lenguaje, deficiencia visual, impedidos motores, problemas de conducta, capacidades y aptitudes sobresalientes, además de autismo; dando atención en cualquier momento de su desarrollo. Este modelo, es el parámetro de intervención que se pretende utilizar a partir de la reorganización del Sistema Nacional Educativo (S.N.E.), específicamente en Educación Especial. El objetivo planteado por el modelo es lograr la integración de menores con discapacidad; en donde integración se ha definido como "el acceso al que tiene derecho todos los menores al curriculum básico y a la satisfacción de sus necesidades básicas de aprendizaje (N.B.A.)" (SEP, Programa de desarrollo educativo. 1995-2000, 1995, p. 58).

De acuerdo con Fernández (1997) la integración esta basada en tres principios:

- Normalización: entendiendo que es la tendencia a utilizar, en lo posible, los recursos ordinarios, y los recursos extraordinarios en los ambientes más normalizados posibles, y solo en caso excepcional retirar el alumno del contexto escolar.
- Sectorización: que implica acercar los recursos educativos a donde esta la necesidad, esto ha permitido llevar profesionales en pedagogía, audiología, lenguaje, etc.

- Individualización de la enseñanza: nos habla de adecuar los procesos estándares a las posibilidades, ritmos y características de los alumnos con N.E.E.

La integración "se plantea no a la atención a la diversidad, si no más bien a la atención a las N.E.E., con lo que se arriba a una escuela abierta a la diversidad, ayudando a conseguir una escuela para todos, que atienda a la diversidad y se realice con calidad" (Manual SEP, 1997, p. 81).

Para el objetivo de integración, se requiere de un equipo multiprofesional que no solo trabaje con el maestro regular sino también con la familia y además que a su vez elabore estrategias de consejo social de aceptación de alumnos con necesidades educativas.

La educación de personas con N.E.E. dentro del Sistema Educativo Nacional, se organiza en dos tipos de servicios: los esenciales y los complementarios. El primero se refiere a los servicios que atienden a personas para quienes resulta indispensable su asistencia a instituciones especiales, con el fin de obtener una integración social exitosa y adquirir cierto grado de independencia personal; entre ellos se encuentran las personas con discapacidad intelectual (severa o profunda), las que presentan discapacidad múltiple, o aquellas con discapacidad visual, auditiva o motora, no han recibido servicio educativo. El segundo, se otorga a aquellos sujetos cuya necesidad educativa es transitoria y suplementaria a su educación normal; éstos son niños con problemas leves o moderados que no les impiden asistir a la escuela regular, pero que requieren de apoyo o estimulación en virtud de que presentan problemas que afectan su aprendizaje.

La S.E.P. en México agrupa a los alumnos que necesitan educación especial según la característica que los diferencia, en: retraso mental, discapacidad de aprendizaje, trastornos de audición y lenguaje, limitaciones visuales, limitaciones motoras y problemas de aprendizaje.

La Dirección de educación especial, para responder a la integración estableció la implementación de centros como, Centros de Atención

Psicopedagógica de Educación Preescolar (CAPEP), Centros de Atención Múltiple (CAM) y las Unidades de Servicio de Apoyo a la Escuela Regular (USAER).

3.2. Características del modelo USAER.

La Unidad de Servicios de Apoyo a la Escuela Regular (USAER), centra sus servicios tanto en los centros de educación regular como en los de tipo especial.

Se considera a la USAER como "una instancia técnico operativa de la educación especial que ofrece servicios de apoyo en la atención de alumnos de educación básica con N.E.E. - presenten o no algún (os) signo (os) de discapacidad - en el ámbito de su espacio escolar" (Guía Técnica USAER, 1999, p. 15).

Las USAER representan una fuente de recurso técnico psicopedagógico en apoyo a la integración educativa y escolar de menores con necesidades educativas. Teniendo como función el enlace entre la escuela regular y los servicios de educación especial, apoyando a alumnos, padres, maestros y directivos de la escuela (regular); reforzando la orientación a padres y la asesoría directa a los maestros para lograr mayor flexibilidad curricular, contribuyendo así en la transformación de las prácticas profesionales para la ampliación de la población escolar.

Como servicio de apoyo, trata de establecer compromisos compartidos con la educación regular (gestión escolar), en este sentido las USAER se responsabiliza de poner a disposición de la escuela propuestas adicionales o diferentes a las utilizadas por la escuela; por su parte la escuela regular debe asumir la responsabilidad de la atención a todos los alumnos, no importando sus características; dependiendo de ambas acciones el avance en el proceso de integración.

Específicamente la USAER plantea la transformación de la práctica docente para lo que se reconoce que, el sistema escolar debe adecuarse a las necesidades del alumno y no a la inversa, mecanismo llamado flexibilidad en el proceso, cuando la flexibilidad sea insuficiente porque las necesidades sean especiales, es necesario implementar recursos adicionales y diferentes en apoyo al aprendizaje; las necesidades deben ser atendidas dentro de la escuela regular, ya que son propiciadas dentro de ella en interrelación con el currículum, las necesidades educativas son relativas, cambiantes y dinámicas que dependen de la cantidad y calidad de los recursos puestos a disposición de los alumnos en el contexto escolar (que pueden acentuarlas o disminuirlas); atender dichas necesidades las USAER requiere intervenir con todos los agentes educativos (alumnos, maestros y padres de familia); las N.E.E. no son estáticas ni absolutas, son relativas y cambiantes, son dinámicas y el contexto puede acentuarlas o minimizarlas (Guía Técnica USAER, 1999).

Los propósitos de la USAER, como se mencionó, no se centran en los signos de discapacidad de los alumnos, sino al tipo de respuestas educativas que deben ofrecerse a la población involucrada en el proceso de integración. Estos propósitos están señalados para cada una de las partes (alumnos, padres y maestros); siendo para con los alumnos, el de ofrecer apoyo a la escuela regular para atender a los alumnos que presentan o no N.E.E., dentro de su propia escuela, reforzando la atención psicopedagógica que se les proporciona; con los maestros, se refiere al apoyo en la construcción de estrategias, actividades y materiales que favorezcan el proceso de aprendizaje de sus alumnos, particularmente de los que tienen necesidades educativas, así como de acordar y sugerir opciones para la evaluación de dicho proceso; finalmente a los padres se les orienta al igual que a la comunidad, acerca de la naturaleza y tipo de apoyos que son necesarios ofrecer a los alumnos, para que accedan al currículo.

Básicamente, el funcionamiento de la USAER se desarrolla a partir de cinco aspectos medulares que son, "intervención, evaluación inicial, planeación de la intervención, evaluación continua y seguimiento, a las acciones anteriores acompañaran otras para la sensibilización inicial y permanente de la comunidad escolar y de padres de familia y acciones de gestión escolar al interior de la escuela y de la zona escolar" (Antología Educación. Especial, 1997, p. 83).

El proceso de atención de la USAER inicia con, la valoración inicial, considerando la detección de alumnos y la determinación de sus N.E.E. mediante esta se identifica a los alumnos que presentan problemas ante los contenidos escolares tomando como referencia al resto del grupo, considerando que requieren mayor apoyo pedagógico o de otra naturaleza.

De la determinación de N.E.E. se deriva la intervención psicopedagógica, canalización o solicitud de servicios complementarios. La intervención psicopedagógica constituye los apoyos específicos encaminados a modificar las condiciones de inadaptación debidas al rendimiento o fracaso escolar de los alumnos frente a los contenidos y el contexto; atendiendo sus necesidades. En la planeación de la intervención se definen las adecuaciones curriculares que se deben realizar y el espacio donde se llevaran a cabo. Durante el desarrollo de la intervención se realizará la evaluación continua y permanente que permita analizar los logros del aprendizaje y desempeño del alumno en su grupo, ajustando así las estrategias de intervención. Cuando se termina la intervención, se retiran los apoyos y se da paso al proceso de seguimiento, para reconocer las habilidades del alumno dentro del grupo.

En resumen la evaluación psicopedagógica es el punto de partida para la determinación de las estrategias a establecer, teniendo que la evaluación realizada es interdisciplinaria y necesaria para: determinar si un alumno tiene N.E.E., tomar decisiones relativas a su escolarización, realizar propuestas extraordinarias de flexibilización del periodo escolar, elaborar propuestas de adaptaciones curriculares específicas, adoptar propuestas de diversificación curricular, determinar recursos y apoyos específicos y realizar la orientación escolar y profesional al término de la escolaridad obligatoria. Los criterios para realizar la evaluación son: la interacción del alumno con los contenidos y materiales de aprendizaje, con el profesor, con sus compañeros en el contexto de aula y en la escuela y con la familia; reuniendo la información que resulte relevante para ajustar la respuesta educativa a sus necesidades.

Así, la USAER, representa una nueva relación entre los servicio de educación especial y los servicios de educación regular, en el marco de la educación básica. Por ello, en el cambio hacia la atención a las N.E.E. y de la reestructuración del Sistema Educativo Nacional (SEN), la USAER es una estrategia a partir de la cual se ajustan las otras instancias de la educación

especial, para ponerse a disposición de la educación básica en la atención a las necesidades educativas, tratando de favorecer la integración escolar de la población que había estado en los servicios de educación especial y que no gozaba de los beneficios del curriculum de educación básica y de la interacción de medios educativos regulares donde se espera logre redundar en un mayor conocimiento y compromiso compartido para lograr un desarrollo de una escuela para todos, de una escuela abierta a la diversidad y a una visión amplia de la educación básica para asegurar una mejor atención a las N.E.E. que prestan los servicios escolares.

La estructura organizacional de las USAER, parte de la idea de equipos multidisciplinarios, cuyas acciones están articuladas y vinculadas entre sí.

Cada USAER esta integrada por un Director, un equipo docente, un equipo multidisciplinario y una secretaria, reunidas todas ellas en Unidades de apoyo.

El equipo docente esta integrado a la escuela que se le haya asignado, presentándose en ésta los días y horarios establecidos para todos los miembros de la escuela primaria. El equipo parodcente (psicólogo, trabajador social y terapeuta en lenguaje) se presentará a cada escuela de acuerdo al itinerario previamente establecido, para atender los casos que a su área competen. La parte directiva esta encargada de coordinar, apoyar, orientar y autorizar los programas de trabajo que le presente su personal, además de vigilar su cumplimiento, proporcionando y propiciando el trabajo cooperativo y colegiado en la Unidad para su buen funcionamiento (Guía Técnica USAER, 2000).

Las unidades de USAER tendrán sus centros de trabajo en escuelas donde se proporcione el servicio o bien en otras instalaciones pertenecientes a educación especial en común acuerdo con la zona de supervisión a la que pertenezca.

3.3. La función del psicólogo dentro del modelo USAER.

Antes de enumerar las actividades que desempeña el psicólogo, mencionaremos el trabajo que realizan las demás áreas que conforman la USAER, ya que como se ha venido mencionando la labor es interdisciplinaria, y para entender la función de éste, hay que tener el conocimiento previo de las acciones de las otras.

AREA DE PEDAGOGIA.

El punto de desempeño del área de pedagogía es el curriculum, y la población atendida la integran los alumnos, padres y principalmente los maestros. El trabajo a realizar es de intervención, orientación y evaluación.

El marco conceptual y la acción pedagógica esta enfocada desde una lente constructivista. Este enfoque observa al aprendizaje como una construcción de esquemas mentales por parte del alumno, adquiridos por experiencias significativas, que enriquecen su conocimiento y sus respuestas a nivel personal, de acuerdo con Coll quien dice que "mediante la realización de aprendizajes significativos, el alumno construye, modifica, diversifica y coordina sus esquemas, estableciendo de este modo redes de significados que enriquecen su conocimientos del mundo físico y social que potencian su conocimiento personal" (1996, p. 1).

Para que el aprendizaje sea constructivo debe ser significativo, entendiendo este como aquel que despierta el interés del alumno y que tiene como base su propia experiencia, donde el maestro es orientador, guía y facilitador de dicho aprendizaje, mediante actividades de instrucción, la ayuda debe ajustarse al proceso de construcción del conocimiento del alumno.

De lo anterior se deriva la intervención del pedagogo en las USAER, siendo éstos, la ayuda pedagógica a alumnos (no sólo a los que presentan requerimientos especiales); la intervención a los que presentan necesidades educativas se traduce en recurrir y utilizar todos los medios posibles y

disponibles para favorecer y orientar el proceso de construcción, proporcionando información organizada y estructurada a partir de las características y necesidades del alumno; proporcionar mecanismos psicológicos que ayuden al proceso de construcción de conocimientos (conflicto cognitivo, confrontación de puntos de vista diferentes, importancia de los errores, etc.); debe ser interactiva entre maestro-compañeros, tal y como lo menciona Coll " La organización cooperativa de las actividades escolares tiene efectos más favorables sobre el aprendizaje que la organización competitiva o individualizada" (1996, p. 172); debe ajustarse a las necesidades de los alumnos, adaptándose en forma individualizada los métodos de enseñanza; debe girar en torno al currículum ajustando el diseño curricular a las N.E.E.; debe proveer y diseñar formas de evaluación.

En resumen la actividad del pedagogo se debe orientar tanto a las diferencias individuales como a las características del grupo interviniendo en la construcción de conocimiento retomando el currículum oficial para favorecer la obtención y manejo de las N.B.A. (Necesidades Básicas de Aprendizaje) contribuyendo con actividades generadoras a la actividad diaria de los maestros de primaria.

La planeación de la intervención retoma el currículum como una propuesta posible de movilizar de acuerdo a las necesidades de los alumnos, por lo que la planeación "no contará con secuencias fijas de contenidos a transmitir día tras día, habrá que prever actividades grupales e individuales, deberán buscarse puntos en común entre las diferentes asignaturas, será necesario vincular los contenidos escolares con lo que ocurre en el contexto de acomodarse a las inquietudes, aportes, hipótesis y estrategias de los niños" (Guía Técnica USAER, 2000 p. 66).

La planeación se considera en dos niveles: global basada en los objetivos generales, la cual se realiza al inicio del ciclo escolar, y continua, que se realiza en el proceso de intervención, en ésta se toman decisiones para el desarrollo de actividades previas en la planeación global.

La intervención con los alumnos se da en dos modalidades: en aula regular y en aula de apoyo, la decisión entre ellas se da a partir de la

determinación de las N.E.E. de los alumnos y del conocimiento sobre las características y condiciones en los que se realiza el proceso. Esto implica una coordinación estrecha entre el personal de la USAER y el de la escuela primaria para la toma de decisiones. Las dos modalidades se ajustan a las necesidades de los niños dentro del contexto y horario habitual de clase. Los propósitos del trabajo en las dos modalidades son los mismos, pero las características presentan algunas diferencias.

- a) Aula regular: en esta las actividades son planeadas por la USAER para todo el grupo, y el apoyo será dirigido básicamente a los alumnos con N.E.E., las actividades deberán estar planeadas conjuntamente con los maestros del grupo, estableciendo objetivos, contenidos y evaluación.
- b) Aula de apoyo: en esta se trabaja con un grupo reducido de alumnos partiendo de las N.E.E. que presenten, individualizando la enseñanza, ajustando la ayuda pedagógica a las características personales de los alumnos realizando adaptaciones del curriculum de forma individualizada Adecuaciones Curriculares Individuales (ACI); esta modalidad se lleva a cabo en aula especial fuera del aula regular.

Otra actividad del pedagogo, es la de orientación a padres y a maestros. La orientación "pretende modificar algunas características y condiciones del contexto donde se desenvuelve el alumno, tratando de compensar o contrarrestar carencias y limitaciones que pudiesen estar generando dichas necesidades" (Sánchez, 1997, p. 172). El proceso de la orientación debe contemplar: identificación de carácter sobresalientes del entorno, definición de propósitos, establecimiento de una adecuada coordinación de acciones con los maestros y mutuos compromisos y responsabilidades con los padres para la consecución de las metas, así como de establecer un proceso de evaluación y seguimiento. El programa de intervención en la orientación contempla alumnos, padres y maestros. Se harán programas específicos y desarrollaran en el aula de apoyo, en aula regular o en otro espacio, donde se propicie el análisis, intercambio y reflexión. Para esto el pedagogo debe destinar tiempos dentro del horario escolar considerando las necesidades de la situación escolar y familiar de los alumnos.

AREA DE LENGUAJE.

El alumno al ingresar a la escuela primaria ya tiene esquemas lingüísticos y de comunicación, esquemas que ha aprendido dentro de la familia, que al convivir dentro de la escuela se van tornando más complejos, ya que su entorno se diversifica y las interacciones frecuentes con sus iguales le proporcionan otras habilidades comunicativas. Estas habilidades se reflejan posteriormente en la escritura y lectura que realiza el alumno.

Dada la importancia del lenguaje en el proceso enseñanza-aprendizaje, se le da un lugar importante a los problemas que surgen en esta área, que en los últimos años se considera en una atención educativa y clínica. Es por lo anterior que los especialistas se han acercado a las escuelas regulares, para atender las dificultades en el lenguaje.

Esta área tiene el propósito de "participar en el proceso de intervención con la población con N.E.E. promoviendo el desarrollo de la competencia comunicativa con los alumnos, para propiciar mejores condiciones de aprendizaje" (Guía Técnica USAER, 2000, p. 96). La competencia comunicativa, considera, el aprendizaje del sistema de reglas implícito en la lengua y el uso de ellas para comunicarse ya sea en forma hablada (competencia lingüística) o bien escrita en situaciones concretas. El uso de la lengua es entendida como resultado de factores socioculturales que nos hace diferentes unos de otros, este principio es planteado por Vigostky cuando dice " la función principal del lenguaje es la comunicación, el intercambio social"... (en Linaza, 1986, p. 37). Al respecto también Bruner menciona que "el lenguaje es el instrumento que permite el desarrollo del pensamiento y que, en general, el desarrollo intelectual de un niño depende del uso de herramientas culturales para expresar sus facultades mentales" (en Linaza, 1986, p. 26). La competencia comunicativa, refiere tres niveles de uso, la comprensión, la reflexión y la expresión que se refleja en las habilidades de hablar, escuchar, escribir y leer; capacidades que se deben trabajar de manera integrada y generalizada por el área de lenguaje en conjunto con las demás áreas.

El objetivo de la USAER en el trabajo de las capacidades comunicativas consiste en "el trabajo conjunto del maestro de lenguaje y el maestro de

primaria que refuerce y propicie la competencia comunicativa en el aula" (Guía Técnica USAER, 2000, p. 99).

Particularmente el propósito del área es: promover el desarrollo de la competencia comunicativa en alumnos que presentan N.E.E. para propiciar mejores condiciones de aprendizaje. Para lograr este propósito, el logopeda o terapeuta en lenguaje debe considerar, la determinación de las N.E.E. en el aula regular y la intervención del área en aula de apoyo-aula regular.

La determinación de las N.E.E., debe ser recogida a través de: entrevista a maestro de grupo, observación del grupo en aula regular. La información obtenida proporcionará elementos para conocer que tanto el maestro facilita el desarrollo de la competencia comunicativa dentro del grupo y las relaciones que establece el niño con su entorno; elementos que ayudan a dirigir la orientación a maestros, padres y alumnos.

La intervención del terapeuta de lenguaje se concreta en las siguientes funciones:

- Intervención en la elaboración del proyecto escolar del centro, aportando sus conocimientos, respecto a los objetivos generales, los aspectos organizativos y a las estrategias de aprendizaje.
- Participa con el maestro de USAER y el maestro de aula regular en la identificación y valoración de las N.E.E. de los alumnos en el área de comunicación y lenguaje.
- Señala o elabora los instrumentos para la detección de N.E.E.
- Colabora en la propuesta o realización de las ayudas de técnicas necesarias para el acceso del alumno al currículum.
- Asesora en la elaboración del programa del área de lenguaje, diseñando estrategias de aprendizaje y material adecuado, conjuntamente con el maestro de grupo.
- Participa en la elaboración de la propuesta curricular individualizada de los alumnos que lo requieran, adoptando las adaptaciones de acuerdo a su área.

- Colabora en la evaluación continua del proceso de aprendizaje, proponiendo, en caso necesario las oportunas adecuaciones, así como las modificaciones de las estrategias metodológicas que se crean convenientes.
- Potenciar la comunicación de los alumnos, favoreciendo el desarrollo de la comunicación y del lenguaje como medio de integración social, esta propuesta deberá ser preferentemente desarrollada dentro del grupo de aula regular.

El área plantea su intervención dentro del aula de apoyo y en aula regular.

La orientación que realiza esta dirigida no sólo a maestros y a alumnos, también se enfoca a padres de familia y a los maestros de USAER. La orientación a los padres de familia, se realiza a través de talleres, con el fin de dar propuestas que ayuden a comunicarse (dentro del ámbito familiar) con sus hijos para que estos últimos desarrollen sus habilidades comunicativas. La orientación hacia los maestros de USAER al igual que a los maestros de aula regular, comprende el proporcionar los elementos teórico-prácticos del área de lenguaje.

Además el área de lenguaje participa en las orientaciones a padres de familia en temas relevantes de la comunidad, pretendiendo lograr la participación activa, una actitud crítica , responsable, y propositiva hacia las problemáticas presentadas dentro y fuera de la escuela.

AREA DE TRABAJO SOCIAL.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

El área de trabajo social se fundamenta en el enfoque cultural, el cual hace referencia a los conceptos de escuela para todos, donde se concentran diferentes creencias, valores, costumbres, estilos, lenguajes, habilidades, etc., aspectos que convierten a la escuela en un mosaico.

Fundamentado en lo anterior, el área de trabajo social realiza una investigación sociocultural del contexto donde se desenvuelven los alumnos

para aportar elementos significativos para retomar y generar respuestas acordes a las necesidades del niño, respetando la cultura de cada uno de ellos.

Se considera que la práctica docente antes de la reforma educativa no respetaba los aspectos socioculturales de los alumnos y pretendía someter y homogeneizar las costumbres, creencias, prácticas, etc., de la población escolar. Actualmente se parte de la idea de adecuar la enseñanza de contenidos a las prácticas sociales y culturales del niño.

La realización de la investigación sociocultural contribuye caracterizando a la comunidad que permitan plantear y seguir líneas de trabajo con padres y maestros de la USAER.

La función del trabajador social se centra en "lograr una vinculación con el grupo familiar que retroalimente y favorezca el proceso de atención a través de la investigación sociocultural que realiza, así como del trabajo de orientación a padres y maestros". (Guía Técnica USAER, 2000, p. 112).

Las actividades que realiza el área son:

- Difusión y sensibilización.- en un primer momento se da a conocer a los maestros, autoridades educativas y padres de familia, las funciones del servicio USAER, sensibilizando acerca de las N.E.E., la atención a la diversidad, la importancia de la integración educativa social y laboral. La sensibilización se lleva a cabo a través de pláticas, talleres a padres, niños y maestros, utilización de carteles, trípticos, periódicos murales, etc. Esta actividad de sensibilizar no es exclusiva del área, más bien se lleva a cabo con todas las áreas de USAER.
- Investigación sociocultural.- la investigación en este campo se realiza con la finalidad de entender los tipos de relaciones, intereses de los niños, expectativas de los padres con respecto a la escuela, valores, hábitos y costumbres de la comunidad con el propósito de conocer y respetar las características socioculturales de la comunidad para apoyar en la atención de los alumnos con N.E.E. y orientar a los padres y maestros.

- Para la elaboración de la investigación en una primera etapa se aplicará el instrumento "cuestionario sociocultural" a la población que es atendida por USAER, dicho instrumento contiene: datos generales de los alumnos y de los padres, datos socioeconómicos, dinámica familiar, información escolar e información extraescolar, una vez aplicado se hace el vaciado en un formato específico para el caso. Posteriormente se elabora gráficas de los rubros que se consideran significativos, como resultado de éste se elabora un informe descriptivo por cada escuela. En un segundo momento se aplica el instrumento a la población que no es atendida por USAER para realizar un estudio comparativo entre las dos poblaciones.
- Atención a casos específicos.- se lleva a cabo este tipo de atención a aquellos alumnos que presentan una situación familiar muy caótica, frecuente ausentismo, entre otras. Para estos casos trabajo social junto con el área de psicología aplican una entrevista a padres, tratando de abarcar los aspectos más relevantes y haciendo énfasis en la estructura y organización familiar. Este estudio sustituye al estudio social de primer nivel que realiza trabajo social y a la entrevista psicológica del área de psicología; a través de esta aplicación se establece un plan de atención para el alumno por medio del trabajo con los padres, o bien, tener elementos suficientes para poder solicitar el apoyo de otras instituciones en los casos que así lo requieran.
- Coordinación interinstitucional.- en apoyo a algunos alumnos por alguna discapacidad y que requieran de algún apoyo más específico, el trabajador deberá establecer relaciones con instituciones como son las de salud, educativas tanto privadas como públicas, empresas, organizaciones de la comunidad, etc., teniendo estos datos en un directorio actualizado.

AREA PSICOLOGIA

Es importante retomar que la educación actualmente tiene como objetivo prestar ayuda y apoyo adicional a niños que presentan N.E.E., que por alguna razón no han aprendido los contenidos del plan de estudios y que no han tenido la oportunidad de los beneficios que ofrece la educación regular. Estos niños hasta entonces habían sido atendidos por el psicólogo educacional entre otros.

La intervención del psicólogo en el ámbito escolar público se dice data de los años sesenta y su intervención estaba basada en un enfoque de rehabilitación, centrando su función en la aplicación de instrumentos como el Bender, D.F.H. y WISC-RM para obtener el nivel de maduración e inteligencia de alumnos, esencial para determinar el tratamiento. Dicha intervención lejos de beneficiar al menor, lo etiquetaba, además de cargarle la responsabilidad de su problemática, dando poco interés a las influencias que pudieran tener la escuela y la familia. En estas circunstancias surge la necesidad de revalorar y reorientar el enfoque y operatividad del área en un marco de atención a las N.E.E. y la integración educativa.

El cambiar la visualización de un enfoque clínico a uno educativo, sugiriendo con este liberar al alumno de ser el único responsable de su problemática e involucra a todos los elementos que pudieran estar fomentando ésta.

El marco que permite retomar las relaciones existentes entre los subsistemas es el enfoque sistémico, en virtud de que este plantea como relevantes las relaciones que se establecen entre los elementos y sus influencias reciprocas, que siempre se realizan en forma circular. En el ambiente escolar, la escuela sería un sistema abierto donde se articula los subsistemas de la familia y los niños; en donde el niño forma parte de una interrelación permanente con padres y maestros en un ámbito llamado escuela.

El psicólogo en su función debe rescatar las interacciones en la escuela y en la familia para generar acciones acordes a las necesidades de los alumnos a través de un proceso de intervención que involucra a los subsistemas y no al niño de manera aislada. Además para su acción deberá tener presente los principios de la escuela como sistema (totalidad, equifinalidad, autorregulación, estructura, para el desarrollo de su intervención.

El propósito del psicólogo dentro del modelo USAER, esta planificado para "contribuir en la atención de los niños con N.E.E. proporcionando orientación a docentes y a padres de familia en los aspectos relacionales, psicopedagógicos, motivacionales y afectivos" (Guía Técnica USAER, 2000, p. 96).

Este propósito se cubrirá:

- Rescatando información relacional y estructural de la escuela.
- Participando en la detección y determinación de las N.E.E. proporcionando estrategias de atención.
- Orientando a alumnos en aspectos de autoestima, motivación y afectivos.
- Proporcionando orientación a padres acerca del manejo afectivo, de autoestima y motivacional, así como del desarrollo psicológico de sus hijos.
- Brindando orientación a maestros sobre aspectos motivacionales, afectivos, procesos grupales, comunicacionales y del desarrollo psicológico del niño.

El psicólogo dentro del nuevo modelo educativo y retomando el enfoque sistémico deberá trabajar en forma coordinada con otros especialistas para tener una visión amplia de todos los componentes del sistema.

Las actividades que realizará el psicólogo dentro del modelo serán:

- Realización de plan anual, para organizar las actividades que llevará a cabo durante todo el ciclo.
- A través de todo el ciclo se coordinará con las demás áreas para realizar actividades referentes a difusión y sensibilización hacia padres, maestros y niños, que girarán en torno a la integración educativa, a la información de los servicios que ofrece la unidad USAER y de otros temas que preocupen a la escuela, todas estas se realizan dentro de los tiempos e instalaciones de la escuela.
- Realización de entrevistas a docentes de educación regular que hayan aceptado el servicio de USAER, para rescatar la visión personal del maestro respecto a los niños que considera, presentan N.E.E.
- Participar en observaciones para la caracterización de la escuela, del aula y de las N.E.E. que se presentan.
- Mediante la observación anterior deberá identificar elementos de motivación presentes en el salón de clases, tipos y formas de comunicación, los roles, formas de organización, subgrupos y tipos de relación entre los componentes del grupo.
- Llevar a cabo la guía de observación llamada estructura relacional, para ubicar la participación de una escuela en la tarea educativa, caracterizar las relaciones entre el director, el personal que labora en la escuela y los

padres de familia, identificando formas de comunicación, roles, expectativas, tipo de personalidad, actitudes, formación de subgrupos y formas de organización considerándose además, la distribución de espacios. Esta guía se toma como punto de partida para la intervención de las áreas.

La orientación a padres realizada por el área de psicología se desarrollan en dos modalidades:

- Individuales, se realizan por la demanda urgente de los maestros y padres, de las problemáticas que presentan algunos alumnos, éstas deben ser las menos, ya que deben abordarse como se dijo al inicio desde una perspectiva interrelacional.
- Grupales, dándose en dos opciones:

a)- pláticas informativas, está dirigida a la comunidad de padres en general y versan sobre problemas comunes y/o de interés general, estas pláticas forman parte del programa de sensibilización.

b)- talleres, se llevan a cabo con los padres de los niños con N.E.E. o cierta problemática común, en estos se especifican los objetivos a lograra durante los talleres, los tiempos, responsabilidades, formas de participación y temática, todo lo cual se determina de común acuerdo y sobre todo que los determinan los padres. Las temáticas pueden surgir de las necesidades e intereses de los padres o bien de los estudios realizados por trabajo social, psicología, aprendizaje y lenguaje. Se recomienda realizar un taller por mes. Aquí se puede observar que el área de psicología sólo realiza las orientaciones individuales en forma independiente, ya que los talleres y platicas se hacen conjuntamente con las otras áreas.

Las orientaciones dirigidas a maestros se desarrollan de manera individual y grupal, pero siempre en estrecha coordinación con las otras áreas.

Las orientaciones individuales se deben derivar de la entrevista al maestro, de la observación dentro del aula, análisis de la estructura relacional, o bien, de la demanda del mismo maestro.

Las orientaciones grupales se llevan a cabo con toda la población de maestros o con algún grupo de ellos. La función del psicólogo con estos es de guía, analizar la dinámica del grupo, participar positiva y propositiva, respetando los ritmos, puntos de vista y aportaciones de los maestros de primaria, rescatar y guiar al grupo al cumplimiento del objetivo de la sesión.

Esta área también trabaja con alumnos, para lo cual el psicólogo deberá contemplar la realización de talleres grupales o subgrupales que aborden temas que se articulen con las problemáticas que se presenta en la comunidad, familia, escuela o bien que son de tipo personal. En estos talleres el psicólogo debe estar atento a las manifestaciones objetivas, motivacionales, de autoestima o de auto-concepto que son propias de los niños, pues el retomarlas e impulsarlas le pueden dar un sentido y significado muy alentador a la estancia del niño en la escuela, en su familia y sobre todo de sí mismo.

Por último en los casos específicos de niños con quienes ya se estuvieron utilizando todos los recursos existentes en la primaria y en USAER y el niño no logra avanzar significativamente en su aprendizaje, el psicólogo deberá intervenir mediante la aplicación del WICS-RM. y entrevista a padres, con el propósito de identificar de una manera más fina la capacidad, dificultades, estrategias y condiciones afectivas, biológicas, cognitivas y familiares que puedan ser determinantes en el desarrollo del aprendizaje del menor.

3.4. Análisis de la función del psicólogo en el modelo USAER.

De acuerdo a la experiencia adquirida durante el trabajo dentro de las unidades USAER, hemos observado que se ha perdido de vista tanto el propósito general como los objetivos específicos establecidos para el área de psicología.

El análisis que aquí realizaremos esta basado en los objetivos que el psicólogo con su trabajo debe cubrir. Para su comprensión y reflexión se retoma cada uno .

1)- Rescatar elementos que permitan tener una visión global de los aspectos relacionales y estructurales de la escuela primaria.

De acuerdo a la situación actual, consideramos que dicho objetivo no es cubierto en su totalidad, ya que en pocas ocasiones se llega a utilizar este documento para abordar adecuadamente las problemáticas correspondientes a las relaciones interpersonales que se dan en el interior de la escuela, la escasa difusión de la información que este documento contiene, repercute en el trabajo de todas las áreas ya que no se llega a un diagnóstico preciso y como consecuencia una intervención no adecuada en cuanto al trabajo con el grupo de los maestros.

2). Participar en la detección y determinación de las N.E.E. proponiendo estrategias psicológicas para su atención.

En este rubro se observa que en la mayor parte de las ocasiones el maestro de grupo es el que detecta algunas conductas que están impidiendo al alumno adaptarse, posteriormente son remitidas al área de pedagogía quien realiza una primera observación dentro y fuera del aula regular y que a su vez canaliza al área correspondiente, posterior a ello y por situaciones de carga de trabajo rara vez se realiza un filtro para depurar la población por parte del psicólogo saturándose de casos por atender, obstruyendo el diagnóstico y la intervención adecuada. Teniendo como consecuencia que la atención tengan poca influencia en el cambio de dichas conductas quedando indefinida la situación del alumno por varios ciclos escolares.

3) Dar orientación a los alumnos de la escuela primaria en aspectos de autoestima, auto-concepto, motivacionales y afectivos.

Respecto a este objetivo se observa que el trabajo del área de psicología lo contempla, sin embargo no considera una sistematización en cuanto a programación, consistencia y seguimiento, ya que siempre los objetivos planeados en talleres son parcialmente cubiertos. Teniendo en consecuencia pocos cambios en las actitudes de los alumnos.

4) Proporcionar orientación a padres respecto al manejo, de autoestima y motivación así como del desarrollo psicológico de sus hijos.

Para trabajar este objetivo se plantean dos modalidades: individual y grupal. El trabajo en este rubro es limitado ya que los talleres y pláticas programadas son básicamente atendidos por el equipo multidisciplinario, sin involucrar a los maestros de grupo quienes también son parte importante para propiciar el cambio de actitud en los padres de sus alumnos. Además que las orientaciones son planificadas con temas que no siempre surgen de las necesidades de la comunidad, porque no se realiza un sondeo previo a éstas. En este aspecto el trabajo no es orientado a los problemas más severos.

En cuanto al trabajo individual con los padres se realiza siempre y cuando el área de pedagogía lo solicite o haga alguna observación específica, de otra manera el área no las detecta ni se involucra para abordarlas.

Nuevamente se observa poca sistematización en planes de atención, sin cubrir los objetivos.

5. Proporcionar orientación a maestros sobre aspectos motivacionales, afectivos, procesos grupales, comunicaciones y del desarrollo psicológico del niño.

Se considera que a pesar de que se interviene en estas actividades, no como exclusivas del área sino como equipo multidisciplinario, no se ha logrado involucrar a los maestros en el cambio hacia la atención a los niños y en su actitud hacia la integración. Además que se vuelve a incurrir en la falta de planificación y sistematización. El trabajo individual con maestros es esporádico y poco efectivo.

Es importante mencionar que el propósito del trabajo del psicólogo es colaborar para el cambio de actitudes de las partes del sistema escolar, que deberían redundar en las conductas de aceptación, atención (con acciones prácticas) hacia los alumnos con N.E.E. Sin embargo y a seis años de implementada la llamada modernización educativa, todavía existen zonas escolares donde no se han comprendido los conceptos básicos de esta propuesta rechazándose el modelo de inclusión que promueve las USAER, puesto que ha faltado calidad en la intervención de sus integrantes.

Por lo tanto, en las condiciones actuales los integrantes de la USAER y en particular el psicólogo tiene que revisar sus funciones de tal forma que su intervención no sea esporádica y aislada, sino por el contrario, tenga que ser coordinada con los otros profesionales, visualizando todos los componentes del sistema, de tal manera que su acción este centrada en las interconexiones donde esté la problemática, abordándola de una manera consciente y organizada, tratando de poner en práctica su conocimiento y profesionalismo.

CAPITULO IV

DISEÑO DE UNA PROPUESTA PARA EL MODELO USAER (MANUAL PARA DESARROLLAR HABILIDADES LABORALES).

El empeño del ser humano por adquirir y transmitir conocimientos lo ha motivado a crear diversos medios para difundir sus ideas y experiencias dando la oportunidad de que se desarrolle y mejore su desempeño en el área que lo requiera. Se puede comunicar e informar desde los medios más sencillos, como: folletos, trípticos, anuncios, revistas, periódicos, antologías, manuales y libros, hasta los más sofisticados como el internet (entre otros).

Observamos que de acuerdo a lo que se quiera informar o comunicar acude al medio adecuado para cumplir su objetivo. Por ejemplo, si se quiere llegar a difundir algún tema y llevar a la reflexión acerca de éste, exponiendo diferentes puntos de vista, se elabora un ensayo o bien si se quiere hacer una lista de datos y noticias referentes a determinada materia se elabora una guía.

En este caso, consideramos que el manual como documento es el idóneo para exponer los puntos básicos que debe contemplar el psicólogo para desarrollar estrategias y habilidades que le permitan mejorar su labor en una organización educativa.

Por lo tanto, elegimos elaborar un manual por sus características de un lenguaje sencillo, fácil de entender, a demás de ser un formato manejable.

MANUAL

Indice.....	2
Introducción.....	3
Modulo I	
- Propuesta de habilidades para el psicólogo en el trabajo con alumnos con N.E.E.....	8
Modulo II	
- Propuesta de habilidades para el psicólogo en el trabajo con la familia.....	12
Modulo III	
- Propuesta de habilidades para el psicólogo en su intervención con docentes	16
Modulo IV	
- Propuesta de habilidades para el psicólogo en función con el equipo multidisciplinario.....	20
Anexos.	

INTRODUCCION

La actual política educativa, en materia de educación especial, plantea una nueva perspectiva de atención a los discapacitados, contemplando su integración al sistema educativo regular, permitiendo con ello favorecer el acceso al curriculum y al ambiente "natural" de enseñanza-aprendizaje que les permita un desarrollo normalizado.

Para apoyar la integración a la escuela regular se establecieron desde 1994 las Unidades de Servicio de Atención a la Educación Regular (USAER) constituida básicamente por un equipo multidisciplinario de apoyo técnico (psicólogo, terapeuta de lenguaje y un trabajador social), un equipo docente (pedagogos) y además cuando las necesidades lo requieran se pueden incluir a otros especialistas. El equipo multidisciplinario realiza visitas de manera itineraria a las escuelas adscritas a la unidad y el equipo docente se concentra en las escuelas de manera permanente.

El desarrollo técnico operatorio de la USAER se realiza basándose en dos estrategias generales: la atención a los alumnos, la orientación a padres y personal de la escuela, siendo esta responsabilidad de todos los que integran la unidad.

Mientras el desarrollo técnico pedagógico considera: la evaluación, planeación, intervención y seguimiento en cada una de las áreas.

La propuesta USAER, es un modelo complejo ya que propone, el respeto de los derechos humanos, el respeto a las diferencias, el trato igualitario, el cambio de prácticas metodológicas, todas ellas acciones que nos llevan inevitablemente al rompimiento de viejos paradigmas.

Por lo anterior, los profesionales que se desempeñan dentro del modelo luchan cotidianamente con el rechazo de la propuesta por parte de padres de

familia, docentes, directivos y hasta cierta medida alumnos, ya que todos ellos se resisten a abandonar sus creencias y costumbres.

Es aquí donde entra la necesidad de dar prioridad a promover el cambio de actitud para poder dar paso al cambio propuesto por la USAER. Esta tarea hasta el momento a estado en manos de todos los profesionales de la unidad sin tomar en cuenta si se tienen las habilidades y el conocimiento para ello, haciendo lo que cada área puede y lo que considera pertinente en forma casi siempre aislada.

Sin embargo y pese a que el documento guía del modelo expresa que todos los profesionales son responsables del cambio, se ha asignado esta función al psicólogo, que por su perfil profesional es quien la debe de asumir, estableciendo algunas estrategias de intervención, las que por desgracia en su mayoría no han tenido reflejo para el cambio esperado.

Haciendo el análisis del escaso impacto que se ha logrado, aseveramos que los ambientes laborales institucionales absorben nuestros tiempos en tramites burocráticos, dejando pocos espacios para la evaluación, diagnóstico e intervención con calidad, ya que en muchos casos atendemos las necesidades sin considerar todas las variables para obtener un buen resultado.

Por lo tanto, proponemos en este trabajo un breve manual para recordar todas aquellas habilidades y estrategias que por varias causas se han dejado de ejecutar, dirigido al psicólogo para que ayude a mejorar sus habilidades laborales con el objetivo de que su función impacte con calidad en la integración de la población con Necesidades Educativas Especiales (N.E.E.) dentro de su entorno de acción, trátese de familia, docentes y alumnos.

Para la realización de este manual se revisaron diferentes enfoques psicológicos considerando que la postura del enfoque cognitivo-conductual era el conveniente a utilizar, ya que proporciona parámetros para abordar las problemáticas del modelo que nos ocupa, al proponer un método de auto aprendizaje, donde es fundamental analizar las creencias que están

influyendo directamente en las acciones que dificultan el cambio de actitud para la educación incluyente e integral.

En la elaboración del manual se tomó en cuenta lo propuesto por Ribes (1986) y Harrsch (1992), en cuanto a las funciones del psicólogo, además de revisar las exigencias que el modelo hace al área de psicología. En el análisis de cada documento llegamos a delimitar las habilidades que el psicólogo debe tomar en cuenta para un desempeño efectivo dentro del modelo quedando definidas las siguientes: prevención; evaluación y diagnóstico; planeación y programación; intervención; comunicación y por último capacitación. Definiéndose como sigue:

PREVENCION: es un campo de investigación-acción interdisciplinar que desde una perspectiva integral del ser humano en su contexto real, trata de utilizar los principios teóricos y la tecnología de la intervención que resulten útiles para las problemáticas que afecten la calidad de vida, tanto a corto como a largo plazo.

EVALUACION Y DIAGNOSTICO: de acuerdo a la observación y análisis de las conductas de los individuos se puede hacer una evaluación del por qué se actúa de una determinada manera y que variables dentro del entorno del ambiente estén influyendo en su comportamiento, esta evaluación es continua. Para comprobar las respuestas de aprendizaje, de conducta y/o emocionales entonces se debe pasar a la evaluación periódica, en donde se deben aplicar pruebas o se miden las ejecuciones dadas en algunas tareas representativas que permitan establecer un diagnóstico.

PLANEACION Y PROGRAMACION: una vez que se organiza la información que se tiene sobre la situación problemática y se ha obtenido un diagnóstico definido sustentado en una evaluación, se realiza una planeación en la que se programan actividades que nos llevan al cumplimiento de metas u objetivos que contribuyan a la solución de problemas. La elaboración de programas es un instrumento que sirve al psicólogo para enseñar y orientar en un sentido científico, metabólico y sistemático hacia aquellas personas que están demandando apoyo.

INTERVENCION: se considera como conjunto de ejecuciones a desarrollar para atender una problemática basándose en objetivos específicos.

COMUNICACIÓN: se entiende como la capacidad que tiene el emisor de transmitir un mensaje, con el fin de que sea entendido por el receptor a quien va dirigido. En esta se consideran tres componentes fundamentales: la persona que transmite el mensaje, el discurso y la persona que recibe el mensaje. La fidelidad de la comunicación puede estar afectada por variables como: habilidades de comunicación, actitudes positivas o negativas, nivel de conocimiento y el sistema sociocultural, factores que debe tomar en cuenta el transmisor para hacer efectivo o no su propósito de comunicar a los demás.

CAPACITACION: es la serie de acciones que tienen como objetivo principal proporcionar conocimientos, sobre todo en aspectos técnicos de un trabajo. Con el fin de que las personas a quienes se capacita puedan enfrentarse en mejores condiciones a su tarea diaria.

Cada habilidad se plantea relacionada al trabajo con diferentes poblaciones a impactar: alumnos, docentes, familia y equipo multidisciplinario.

Con estos ejes, se estructura el manual de tal manera, que sugiere algunas estrategias y recomendaciones para cada habilidad en cada población a impactar, contemplando el tipo de evaluación y aportación para el modelo donde se labora. Además contempla cuatro módulos, donde se explica como se puede proceder al trabajo con cada población tomando en cuenta cada una de las habilidades que se eligieron.

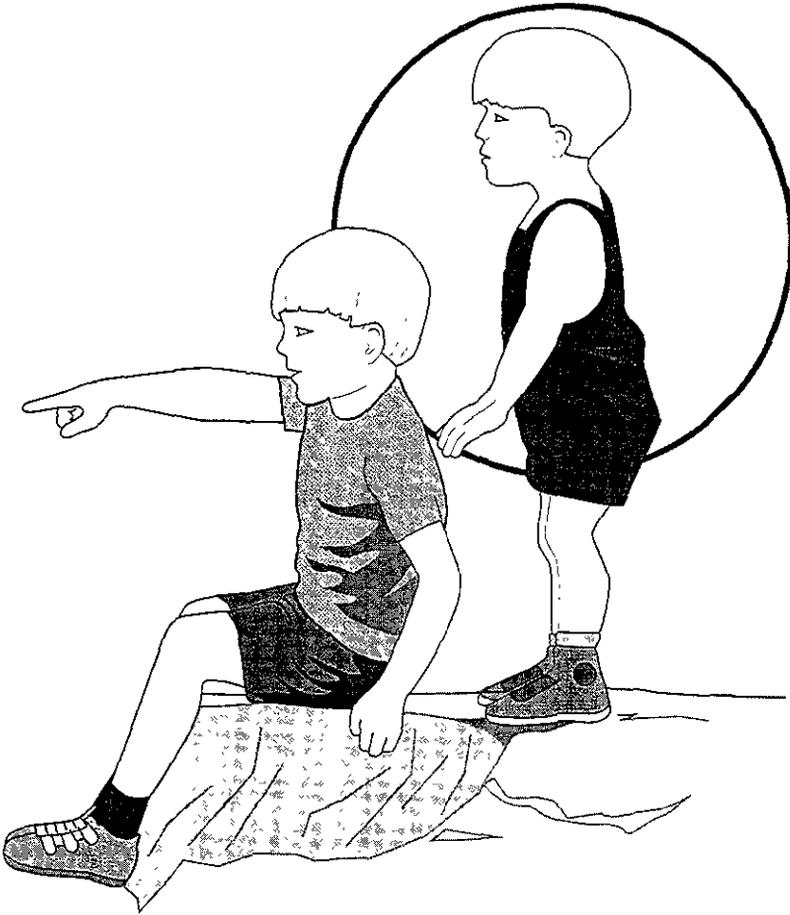
Las habilidades aquí propuestas se adaptan fácilmente al trabajo con la población de la organización educativa, éstas suponen la aplicación de estrategias que en la práctica posibilitarán resultados más efectivos, teniendo por ejemplo que, en el caso del trabajo con padres, en el área de prevención se debe remitir al modulo II y en el apartado de estrategias, podrá encontrar la exposición específica de algunas actividades que podrán realizarse, guiándonos para obtener información en el rubro de prevención con padres.

Este manual no expone minuciosamente y paso a paso lo que el psicólogo debe hacer, más bien da algunas estrategias de intervención que son claves para su desempeño, ya que éste deberá elegir que tipo de actividades le son útiles tomando en cuenta las necesidades y características de la población con la que labore.

Es importante aclarar que este manual puede ser retomado para su revisión cuantas veces se requiera, ya que ayudará a recordar las prácticas que se han olvidado por diferentes causas y que no es de nuestro interés enumerar en este trabajo.

MODULO I

ALUMNOS



MANUAL DE APOYO PARA EL PSICOLOGO QUE LABORA EN EL MODELO EDUCATIVO USAER.

MODULO I

PROPUESTA DE HABILIDADES PARA EL PSICOLOGO EN EL TRABAJO CON ALUMNOS CON N.E.E.

POBLACION A IMPACTAR: ALUMNOS

OBJETIVO: Que el psicólogo conozca, analice y maneje las habilidades de prevención, evaluación, diagnóstico, planeación, programación, intervención, comunicación y capacitación, para desarrollarlas con los alumnos que presentan Necesidades Educativas Especiales, trátense de problemas de conducta, de aprendizaje y/o emocionales.

JUSTIFICACION: Los alumnos con N.E.E. continuamente son señalados o etiquetados como niños "problema" y/o inadaptados ya que por presentar algunas limitaciones en su desarrollo escolar son rechazados no sólo por sus compañeros sino también por sus maestros y en ocasiones hasta por su propia familia. Por lo tanto, para que la atención a estos niños sea efectiva, es necesario la colaboración total del psicólogo en este proceso como parte medular del modelo educativo, para lograr que estos menores se integren favorablemente al ámbito escolar y siendo ambiciosos consecuentemente a la sociedad. Es por ello, que el psicólogo no debe perder de vista las habilidades que acorde a su formación profesional debe aplicar en vías de generar un desarrollo integral en estos alumnos.

APORTACION AL AREA: Favorecer el proceso de desarrollo de los alumnos con dificultades de aprendizaje, de conducta y emocionales, dentro y fuera del ámbito escolar.

ESTRATEGIAS.

PREVENCION: Implementar talleres, platicas, periódicos murales, carteles, etc. que fomenten aspectos relacionados con el aprendizaje como



la atención, la percepción, hábitos de estudio, estrategias de resolución de tareas (conjuntamente con al área de pedagogía), además de habilidades comunicativas y de autoestima.

EVALUACION Y DIAGNOSTICO: La utilización de diferentes procedimientos como, registros anecdóticos de conducta; entrevistas y platicas con los alumnos; entrevistas con los maestros en cuanto al desempeño de los alumnos; entrevistas con los padres (para conocer costumbres, hábitos, intereses, habilidades, gustos, etc. del menor); pruebas estandarizadas de inteligencia, percepción, psicomotores, personalidad, etc.

PLANEACION Y PROGRAMACION

: Definir los objetivos que se quieren alcanzar, considerar los tiempos de intervención de acuerdo al calendario escolar y sus diferentes actividades dentro del plantel; elegir y estructurar las actividades ya sea grupales o individuales, así como los recursos materiales y humanos; contemplando también los tiempos para la evaluación y el seguimiento de las actividades propuestas.

INTERVENCION: Establecer técnicas de terapia de modificación conductual y cognitivo-conductual como, reforzamiento, extinción, condicionamiento, tareas de solución de problemas, auto-instrucción, modelamiento, entrenamiento en habilidades sociales, etc



COMUNICACIÓN: Considerar el utilizar un lenguaje entendible sin tecnicismos ni palabras rebuscadas, con tono de voz amigable y principalmente una actitud afectiva.

CAPACITACION: Como se dijo anteriormente hay que fomentar en los alumnos con necesidades educativas una buena autoestima, el desarrollo de habilidades sociales y de procesos de aprendizaje a través de talleres, platicas, orientaciones, etc.

RECOMENDACIONES:

- Manejo de las diferentes terapias de modificación conductual.
- Conocimiento de manejo de grupos.
- Reconocimiento de roles grupales.
- Analizar la situación particular de cada uno de los alumnos con N.E.E.
- Considerar las etapas de desarrollo del niño en la segunda infancia, pubertad y adolescencia.
- Uso del proceso de entrevista.
- Diseño de herramientas de evaluación
- Para la comunicación se debe considerar: la postura, gestos, tono de voz, dirección de la mirada, etc.

SEGUIMIENTO:

Se recomienda evaluar cada tres meses aproximadamente, tomando en cuenta la aplicación de los instrumentos de evaluación inicial, excepto las baterías estandarizadas y/o baremadas. Además es posible que de acuerdo al criterio del psicólogo pueda implementar otras herramientas que considere necesarias o útiles conforme a las situaciones que se le presenten.



MODULO II

FAMILIA



MANUAL DE APOYO PARA EL PSICOLOGO QUE LABORA EN EL MODELO EDUCATIVO USAER.

MODULO II

PROPUESTA DE HABILIDADES PARA EL PSICOLOGO EN EL TRABAJO CON LAS FAMILIAS DE ALUMNOS CON N.E.E.

POBLACION A IMPACTAR: FAMILIA

OBJETIVO: Manejar de forma adecuada las habilidades de prevención, evaluación, diagnóstico, planeación, programación, intervención y capacitación en su labor con las familias de alumnos con N.E.E. de la comunidad escolar.

JUSTIFICACION: Debido a que la familia es el principal núcleo de desarrollo de los menores, es necesario conocer sus características (costumbres, ideologías, nivel socio-económico-cultural, etc.) para poder implementar acciones que ayuden a mejorar su calidad de vida dándoles elementos teórico prácticos para ello, además de que se logre reflejar en el desempeño académico y social de sus hijos.

APORTACION AL AREA: Mejorar la convivencia y trato entre padres e hijos dentro del seno familiar que redunde en un desempeño escolar y social.

ESTRATEGIAS.

PREVENCION: Implementar pláticas, cursos, talleres, boletines, trípticos, periódicos murales, conferencias, folletos, carteles que promuevan la comunicación, el manejo de la autoestima, la motivación, el establecimiento de normas familiares y todo aquello que pueda evitar la aparición de problemas conductuales, sociales, afectivos y de aprendizaje.



EVALUACION Y DIAGNOSTICO: Utilizar entrevistas individuales, entrevistas al maestro en cuanto al conocimiento que tiene de las familias, del (los) tipo (s) de familia que conforman la comunidad escolar, conocimiento del estudio de niveles realizado por trabajo social de la familia si es que se tiene (anexo 1), además de implementar otros instrumentos de evaluación que se consideren útiles para recopilar mayor información.

PLANEACION Y PROGRAMACION: Reconocer las necesidades de la comunidad familiar y priorizar, establecer tiempos y espacios para la intervención considerando el calendario escolar, establecer los objetivos a corto, mediano y largo plazo, seleccionar las actividades a llevar a cabo, seleccionar materiales que promuevan el interés y motivación de los padres.

INTERVENCION: Establecer actividades como talleres, platicas, conferencias, terapias individuales y grupales, visitas a lugares de interés, círculos de estudio, orientaciones individuales, etc., todas ellas tendientes a establecer formas de acción para favorecer la comunicación, el manejo y el apoyo hacia sus hijos con necesidades educativas.

COMUNICACIÓN: Es necesario conocer las características del individuo o grupo con el que se va a trabajar (intereses, necesidades, habilidades, roles, motivación, etc.), utilizar un lenguaje sin tecnicismos o regionalismos que sean poco conocidos, adoptar un papel de orientador, propiciar la confianza y la participación sin perder de vista el objetivo además del tipo de comunicación que quiera o haya establecido.

CAPACITACION: Trabajar las estrategias de comunicación, concentración, análisis, reflexión, implementación de premios y castigos, de apoyo pedagógico (conjuntamente con el área de pedagogía), etc. a través de círculos de estudio, conferencias, seminarios, platicas y otros.



RECOMENDACIONES.

15

- Reconocer lo relacionado al trabajo con grupos.
- Identificar la ideología de los padres que tienen hijos discapacitados.
- Implementar y manejar los tipos de terapia conductual y cognitivo-conductual.
- No perder de vista el objetivo del trabajo con padres.
- Se debe contemplar un trabajo sistemático y continuo dentro del plan y programa para cubrir cada objetivo.

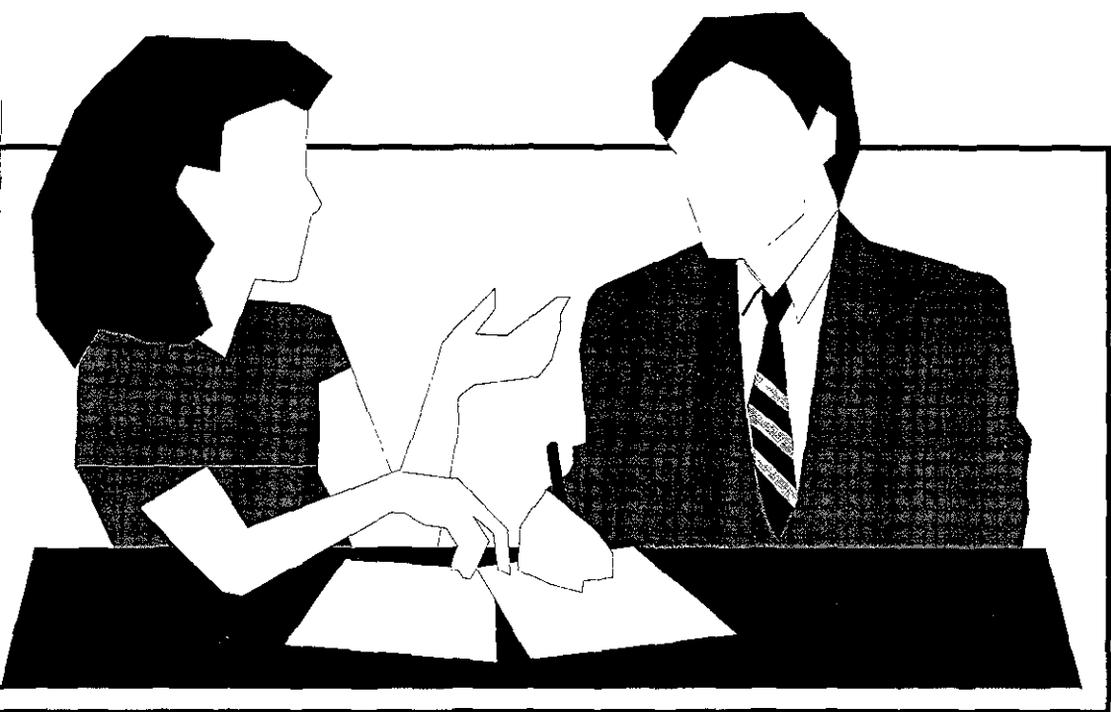
SEGUIMIENTO:

Realizar seguimiento por lo menos cada mes, sin perder de vista la evolución del alumno respecto al apoyo que le estén brindando sus padres en aspectos fundamentales como, hábitos, tareas, limpieza, material de trabajo, etc., para complementarlo con las entrevistas a los maestros y todos aquellos registros que le permitan observar el proceso de atención.



MODULO III

DOCENTES



MANUAL DE APOYO PARA EL PSICOLOGO QUE LABORA EN EL MODELO EDUCATIVO USAER.

MODULO III

PROPUESTA DE HABILIDADES PARA EL PSICOLOGO EN SU LABOR CON LOS DOCENTES.

POBLACION A IMPACTAR: DOCENTES.

OBJETIVO: Conozca y maneje acertadamente las habilidades de prevención, evaluación, diagnóstico, planeación, programación, comunicación y capacitación en su desempeño con los docentes.

JUSTIFICACIÓN: La función del docente en el ámbito escolar es trascendental en el desarrollo del alumno ya que incide en todas sus esferas: cognitivo, emocional y afectivo, por lo que es necesario analizar los tipos de relaciones que éstos establecen con los alumnos que presentan alguna necesidad educativa ya que por lo general suelen ser negativas. Por lo tanto, es indispensable la participación que el psicólogo tenga con los docentes pues debe abordar aquellos aspectos que estén afectando la relación y contribuir al cambio de actitud y a la aceptación de éstos.

APORTACION AL MODELO: Mejorar la práctica enseñanza aprendizaje y el trato hacia los alumnos, en particular hacia aquellos con N.E.E.

ESTRATEGIAS.

PREVENCION: Implementar actividades como conferencias, platicas, cursos, talleres, folletos, tríptico, periódicos murales, lecturas de libros o artículos, seminarios que favorezcan actitudes encaminadas a la motivación, desempeño social, autoestima y aprendizaje de los alumnos.

EVALUACION Y DIAGNOSTICO: Realizar entrevistas, observaciones directas del desempeño dentro del grupo (anexo 2), aplicar cuestionarios a alumnos para conocer su percepción hacia el trato que les dan los maestros, sus compañeros, etc., aplicar guía de la estructura relacional de la Escuela Primaria (nexo 3).

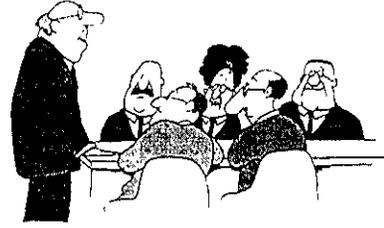
PLANEACION Y PROGRAMACION: Se recomienda conocer las necesidades que tienen los docentes dentro del centro, establecer con los docentes los temas a revisar de acuerdo a sus intereses y necesidades, acordar tiempos y espacios conjuntamente con la dirección del centro, determinar actividades y materiales acordes a los objetivos planteados, establecer evaluación y seguimiento de los temas a tratar.

INTERVENCION: Considerar actividades como talleres, cursos, platicas, conferencias, visitas, orientaciones individuales, terapias, trabajo directo con el docente en aula, círculos para análisis de problemáticas, exposiciones, etc. Siempre con el objetivo de propiciar la reflexión para lograra modificar su actitud y metodología dentro de su práctica diaria. Además de motivar y propiciar el interés por su labor.

COMUNICACIÓN: Es indispensable conocer las características técnicas del lenguaje utilizado entre la docencia, conocer el material curricular de todos los grados, para poder dar sugerencias metodológicas (en apoyo al área de pedagogía), establecer la suficiente confianza para que el docente pida la orientación, presentarse como un buen colaborador.



CAPACITACION: Diseñar actividades que permitan mejorar la formación del docente para que ellos mismos implementen acciones que contribuyan a modificar su actitud hacia los alumnos con necesidades educativas y enriquezcan su proceso enseñanza aprendizaje, sepan utilizar estrategias de castigo, recompensas, modelamiento, etc.



RECOMENDACIONES.

- Revisar y tener en cuenta los tipos de autoridad y liderazgo existente entre grupos de organizaciones.
- Considerar la modulación de la voz, las gesticulaciones, la presentación, el tipo de lenguaje que se utiliza cotidianamente, como elementos indispensables para que se pueda dar paso a la comunicación.
- Contemplar el uso de terapias con diferentes métodos de modificación conductual y cognitiva ya sea en el trabajo individual o colectivo con docentes.
- Contemplar la posibilidad de remitir a los docentes a terapia cuando sus conductas estén interviniendo cualitativa y cuantitativamente en el desarrollo integral de sus alumnos (trátase de agresión física y/o psicológica).

SEGUIMIENTO:

Se sugiere evaluar por lo menos una vez cada dos meses, sobre todo con la aplicación de cuestionarios a alumnos que reflejan el trato que le está dando el docente, además de observar la actitud de los docentes no sólo en su didáctica sino en las relaciones que establece dentro y fuera de aula. Aquí el psicólogo puede implementar diversos procedimientos de evaluación que sean necesarios para corroborar el avance en dicho aspecto.



MODULO IV

*EQUIPO
MULTIDISCIPLINARIO*



*MANUAL DE APOYO PARA EL PSICOLOGO QUE LABORA EN EL
MODELO EDUCATIVO USAER.*

MODULO IV

*PROPUESTA DE HABILIDADES PARA EL PSICOLOGO EN FUNCION
CON EL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO.*

POBLACION A IMPACTAR: EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO.

OBJETIVO: Conozca y maneje adecuadamente las habilidades de prevención, evaluación, diagnóstico, planeación, programación, intervención, comunicación y capacitación en su interacción con el equipo multidisciplinario que integra la unidad.

JUSTIFICACION: Debido a que el modelo contempla el trabajo multidisciplinario con diferentes especialistas (trabajo social, terapeuta de lenguaje, psicólogo y pedagogo), es necesario establecer una coordinación laboral entre ellos así como una buena comunicación y apoyo con el fin de que favorezcan el desarrollo integral del alumno con N.E.E. en sus diferentes ámbitos.

APORTACION AL MODELO: Mejorar y fortalecer el trabajo multidisciplinario en pro a la atención integral del alumno para que éste se desarrolle óptimamente en la escuela y dentro de la familia.

ESTRATEGIAS.

PREVENCIÓN: Promover actividades que fomenten relaciones de apoyo y respeto para lograr una organización cordial y cooperativa entre los profesionales, así como el interés



por conocer las labores del otro para establecer una comunicación adecuada durante el trabajo, las habilidades de participación y motivación, responsabilidades compartidas, a través de cursos, talleres, conferencias, etc.

EVALUACION Y DIAGNOSTICO: Promover una evaluación grupal y una auto-evaluación de cada profesional respecto a su desempeño (anexo 4).

PLANEACION Y PREVENCION: Planear considerando las necesidades y prioridades de cada área, de tal manera que se favorezca el trabajo coordinado entre éstas, establecer las actividades a desarrollar, tiempos, espacios y la realización de materiales que ayuden a cubrir las demandas de la población que se atiende respetando los tiempos y espacios de atención de cada área.



INTERVENCION: Procurar que los integrantes del equipo multidisciplinario revisen, reflexionen y analicen su desempeño, para determinar la adecuada metodología que los lleve al logro de sus objetivos.

COMUNICACION: Conocer las funciones básicas de las diferentes áreas, establecer diálogos con la terminología básica de cada una de las áreas con el fin de que el intercambio de opiniones retroalimenten y enriquezcan su labor. Establecer una comunicación asertiva entre ellos será determinante para que se de una relación de cooperación, de cordialidad y confianza en vías de lograr un trabajo interdisciplinario efectivo.

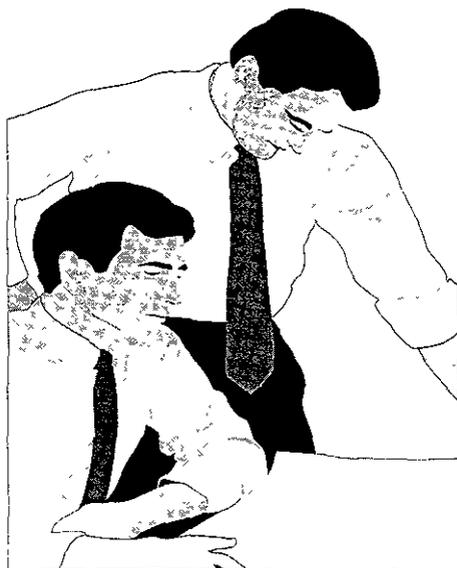
CAPACITACION: Se puede establecer diferentes tipos de estrategias para lograra tener elementos teóricos metodológicos que ayuden a resolver situaciones conflictivas que suelen presentarse en las relaciones laborales dentro de las escuelas.

RECOMENDACIONES:

- Propiciar en todo momento la apertura al diálogo y a la cooperación.
- Tener la disposición para analizar propuestas de trabajo que presenten las otras áreas.
- Reconocer la labor de cada uno de los profesionales que participen con el psicólogo y motivarlos a seguir teniendo buenas participaciones en su labor.
- Ser entusiasta en cada una de sus actividades.
- Compartir información recopilada de los casos que se atienden en común con otra área.
- Realizar reportes de los alumnos en conjunto con las áreas.

SEGUIMIENTO:

Se sugiere evaluar por lo menos cada tres meses, principalmente la que se realiza en grupo para retroalimentar y reevaluar los logros y fallas que cada profesional tuvo.



A N E X O S

(ANEXO I)

CUESTIONARIO SOCIOCULTURAL

PROPOSITO

Rescatar las características socioculturales del contexto de la comunidad para apoyar en la atención de las .N.E.E. de los alumnos.

Se utiliza para recabar la información general de la investigación el cual esta integrado por los siguientes rubros:

Datos generales del alumno y de la familia, datos socioeconómicos, dinámica familiar, información preescolar y escolar e información extraescolar.

En el rubro I Se anotan los datos generales del alumno, fecha de aplicación nombre del alumno nombre de la escuela, unidad y grado que cursa

En el rubro II Datos generales de la familia, se anota nombre, edad, escolaridad, ocupación, nacionalidad, lugar de nacimiento, fecha de nacimiento, nombre del centro de trabajo, domicilio, tiempo de residencia, número de habitantes en casa; de padres y hermanos.

En el rubro III. Datos socioeconómicos se indaga tipo de vivienda, servicios, ingresos y egresos familiares.

En el rubro IV. Dinámica familiar se indaga la constitución y organización familiar, las relaciones que se establecen entre los integrantes de la familia, las relaciones que se establecen entre los integrantes de la familia y tipo de religión.

En el rubro V Información escolar, se recaban datos acerca de la historia escolar del niño.

Es rubro VI. Información extraescolar, se indagan aspectos que son de interés del alumno fuera del ámbito de la escuela

Este instrumento nos va a permitir obtener información sobre aspectos socioculturales de la comunidad donde se encuentran las unidades U.S.A E.R.

El rescatar, respetar y tomar en cuenta las características socioculturales de la población, propiciará que el alumno y padres de familia, se sientan parte de ese

(ANEXO 2)

GUIA DE OBSERVACION PARA LA CARACTERIZACION DEL AULA REGULAR

PROPÓSITO

Detectar elementos que permitan determinar las necesidades educativas especiales (N.E.E.) y establecer acciones conjuntas que contribuyan una respuesta educativa adecuada

La observación en el aula es una de las estrategias de la que podemos hacer uso para la detección y determinación de las N.E.E., que permiten centrar la atención en aspectos relevantes del contexto y del alumno.

En ella se plasman una serie de indicadores que nos dan elementos para definir la intervención conjunta con el maestro regular en apoyo al alumno con N.E.E.

I.- DATOS GENERALES

Se especifica nombre de la escuela primaria, grado, grupo, y nombre del maestro regular donde se realiza la observación, el tiempo que tiene frente al grupo, y si estuvo el ciclo escolar anterior o más tiempo con el mismo grupo, la fecha y el propósito de la observación.

II.- ASPECTOS QUE SE SUGIEREN OBSERVAR.

Estrategias didácticas del maestro, estrategias de evaluación del maestro, condiciones y recursos del aula, actitudes del maestro hacia su grupo, dinámica y actitudes de los alumnos dentro del grupo.

III.- ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Es importante retomar el propósito de la observación y relacionarlo con los datos significativos obtenidos, con la finalidad de poder derivar acciones y sugerencias.

(ANEXO 3)

**GUIA DE LA ESTRUCTURA RELACIONAL
DE LA ESCUELA PRIMARIA.**

La escuela bajo una visión sistémica es un lugar donde confluyen niños, padres, maestros y personal administrativo.

Dentro de éste ámbito se dan una serie de relaciones, movimientos, informaciones, entre los actores que dan vida a los acontecimientos cotidianos, la forma en que se conforma cada una de las escuelas es particularmente importante, puesto que los cambios que puedan gestarse a lo interno tendrán matices diferentes, debido a que están conformadas por personas diferentes. Es en este contexto donde algunos acontecimientos pueden beneficiar o entorpecer el proceso de enseñanza aprendizaje, como los cambios de personal, excesos de autoridad, abusos de diferentes tipos hacia los menores, la involucración de los padres de familia o la apatía de los mismos. Por otra parte la introducción del mismo servicio de U.S.A.E.R. a la escuela es una variante que tiene que ser considerada puesto que como factor ajeno al sistema, generará expectativas en relación al servicio que va a ofrecer, como ya en la puesta de su trabajo movilizará cambios que tendrán algún tipo de repercusión relevante

La guía será de suma utilidad puesto que su propósito esta centrado en identificar las formas de organización, de comunicación, relaciones y expectativas que se dan en cada una de las escuelas donde se encuentran insertadas las unidades de U.S.A.E.R. y así posteriormente con el equipo multiprofesional proponer estrategias que mejoren la calidad educativa.

La guía se compone de rubros generales que son los siguientes:

- I - Características y Expectativas de la Dirección
- II - Características y Expectativas de los Maestros
- III.- Descripción del Contexto Escolar.
- IV.- Descripción de algunas formas de Comunicación.
- V.- Breve esbozo de la historia de Educación Especial en la Escuela
- VI.- Datos no considerados.
- VII - Análisis de la información.
- VIII.- Estrategias

A continuación se describirán los rubros mencionados

CONCLUSIONES

En este trabajo expusimos como principal punto la necesidad de desarrollar en el psicólogo USAER habilidades y/o estrategias que le ayuden a mejorar su función, para lograr tener un impacto favorable y reconocido dentro de este modelo educativo.

La exigencia del modelo hacia el desempeño del psicólogo es evidente ya que su función es por demás importante y trascendental para alcanzar el objetivo del mismo. Su intervención es relevante en el sentido de sensibilizar y concientizar a la población escolar se llame alumnos, docentes, directivos, padres o comunidad para lograr establecer una relación sana y constructiva con los menores que presentan N.E.E. como producto del trabajo conjunto y coordinado con otros profesionales involucrados.

De tal manera que al observar que en la práctica real el psicólogo no cubre estas expectativas, además de descuidar su actualización y preparación como aspectos propios de su profesión que le pueden ayudar a alcanzar los objetivos exigidos. Decidimos analizar y estudiar los elementos básicos para elaborar un manual, con el fin de implementar estrategias que le ayuden a desarrollar habilidades, que le permitan de alguna manera desenvolverse óptimamente en una organización educativa, específicamente dentro del modelo aquí citado.

Sin embargo, hay que reconocer que el psicólogo USAER se enfrenta a comunidades donde los docentes, la familia, los alumnos e incluso sus compañeros de trabajo, en muchas ocasiones no asumen la función que les corresponde relegándole toda la responsabilidad no dando espacios para comprometerse a colaborar.

Por otra parte, si tomamos en cuenta que el modelo USAER fue diseñado en España en donde se contemplaron todos los recursos humanos y materiales necesarios para implementar un equipo de apoyo por cada dos escuelas y dos pedagogos por escuela atendiendo exclusivamente a aquellos alumnos con N.E.E. ya determinados por la comunidad escolar y con espacios físicos

adecuados, con equipos de material didáctico, y lo que es más importante con profesionales de apoyo como figuras que forman parte de la comunidad escolar. Por lo tanto, no podemos esperar que el modelo tenga el mismo éxito en nuestro país presentando las carencias que se tienen para ello. Considerando además las limitaciones socioculturales que aún tenemos.

Esta situación ha contribuido a que las autoridades de Educación Especial esperen grandes resultados al aplicar este modelo sin tomar en cuenta la crisis que pasa nuestro país en lo que se refiere a materia de educación, considerando aquí la falta de preparación de los maestros, la excesiva burocracia y en general la poca participación social para mejorar la calidad educativa.

No obstante, creemos que pese a todos los problemas que enfrentamos dentro del modelo, el psicólogo no debe descuidar su preparación profesional ya que es necesario demostrar calidad en su intervención, sin perder de vista sus objetivos. Debe propiciar cambios significativos en el ambiente que labore, tomando en cuenta que de ello depende el reconocimiento de su profesión.

Es innegable que actualmente en todo campo laboral existe la necesidad de ejercer la actividad que se desempeña con mayor calidad profesional siendo un requerimiento constante y permanente.

Consideramos que las habilidades que proponemos en el manual son básicas para que el psicólogo conduzca su trabajo con efectividad y amplíe su perspectiva sobre las estrategias que puede desarrollar para lograr sus metas. Además, si enfoca su atención hacia su desempeño y el impacto que tiene hacia la población que se dirige, tendrá la posibilidad de enriquecer su función y seguir preparándose para dignificar su labor.

Por lo antes planteado, consideramos que el enfoque cognitivo- conductual nos dio elementos para desarrollar este trabajo, pues reconoce que toda persona puede mejorar al controlar y modificar su conducta si revisa aquellos pensamientos que le impidan resolver problemas y situaciones que cree insuperables, proponiendo que las personas piensen y actúen de una manera

relista en vías de poder adaptarse a cualquier contexto donde se tenga que interactuar.

Asimismo, encontramos que la psicología organizacional aborda variables de suma importancia enfocadas a la productividad y desarrollo de las personas que laboran en una organización. En este caso consideramos a la institución educativa como una organización al estar constituida por un grupo de personas implicadas en un esfuerzo conjunto hacia un cumplimiento de metas, hecho que deseamos lograr para la enseñanza e integración de los niños con N.E.E. y las partes que conforman su ámbito socio-escolar.

Con los elementos antes mencionados nos fue posible abordar la situación que involucra al psicólogo en el modelo U.S.A.E.R. y las alternativas que puede tener para mejorar su labor, tomando en cuenta los parámetros que propone la psicología organizacional y el enfoque cognitivo-conductual.

REFERENCIAS

- Aguilar, J.A. (1977). Planeación escolar y formulación de proyectos, Trillas; México.
- Alvarado, L. y García, M. (1994) "Elaboración y validación de un instrumento para determinar el nivel de cultura organizacional en una empresa." Tesis inédita, México, Carrera Psicología UNAM Campus Iztacala.
- Ausbel, D. y Novak, J. (1987). Psicología educativa (un punto de vista cognoscitivo). P.p. 17-110. 2da. Edición, Trillas México.
- Beck, A.T. (1983). Terapia cognitiva de la depresión. Biblioteca de la psicología, México.
- Bernstein, S. (1990) Introducción a la psicología clínica .Grijalbo, México
- Bertalanffy, L.V. (1968). Teoría general de los sistemas. Fondo de Cultura Económica, México.
- Blum, M. y Naylor, C.J. (1992). Psicología Industrial. Trillas, México.
- Boring, E. (1995). Historia de la psicología experimental. Limusa. México.
- Bruner, J.S. (1996). Desarrollo cognitivo y educación. Morata, México.
- Caballero, S. (1996). "El papel del psicólogo en el área de educación especial (en una institución particular)". Tesis Inédita, México, Carrera Psicología, UNAM Campus Iztacala.
- Caballo, V. (1991). Manual de técnicas de terapia y modificación de conducta. Siglo XXI España.
- Ciscar, C. (1988). Organización escolar y acción directiva Narcea, S.A. Madrid España.
- Clay, S. (1982) Psicología de la conducta. McGraw-Hill México.

Coll, C. (1996). Desarrollo psicológico y educación. Alianza Psicológica, México.

Comisión Nacional Coordinadora los Pinos. (1995). Programa Nacional para el bienestar y la incorporación al desarrollo de las personas con discapacidad.

Constitución Política de México (1998). Artículo Tercero. Sección I. Gobierno Federal, México.

Chiavenato, I. (1981) Introducción de la teoría general de la administración. McGraw-Hill México.

De Vega, M. (1996). Introducción a la psicología cognitiva. Trillas México

Dirección General de Educación Especial en México. (1995). Estrategias para la atención a las N.E.E. de los menores con discapacidad.

Dirección General de Educación Especial en México. (1994). Unidad de Servicio a la Escuela Regular USAER.

Dunnette, D. Kirchner, W. (1986). Psicología industrial. Trillas, México.

Ellis, A. Y Michael, B.C. ¿Qué es la terapia racional emotiva RET?, En Ellis y Grieger. (1987). Manual de Terapia Racional Emotiva. Biblioteca Psicología.

Engel, P.(1993). Psicología ordinaria y ciencias cognitivas. Gedisa, México.

Fernández, M.(1977 a). El proceso administrativo. Diana, México.

Fernández, J. (1997). La Educación Especial, Hoy. Escuela Española, España.

Ferrer, P.L. (1988) Guía practica del desarrollo organizacional Trillas México

Filho, L. (1965). Organización y administración escolar. Kapelusz, Buenos Aires Argentina.

Frampton, M. Y Grant, H. (1957). La educación de los impedidos. Editado por la SEP., México.

- Gibson, J.L. Ivancevich, J.M. y Donnelly, J.H. (1987) Organizaciones, conducta, estructura y proceso. México McGraw-Hill.
- Glimer, B. (1976). Psicología de las organizaciones. Ed. Martínez y Roca, Barcelona.
- González A. (1997). "El psicólogo de Iztacala y su ejercicio profesional en las organizaciones." Tesis Inédita, México, Carrera Psicología, UNAM, Campus Iztacala.
- Harrsch, C. (1992). El psicólogo ¿Qué hace?. Alhambra. México.
- Hothersall, D. (1997). Historia de la psicología. McGraw-Hill, México.
- Jiménez (1976). Análisis experimental de la conducta aplicada al escenario industrial. Trillas, México.
- Jong, S.J. (1980) Organizaciones del mañana. México. Trillas. México.
- Kanfer, F. (1992). Como ayudar al cambio en psicoterapia. Biblioteca de psicología.
- Katz, D. Y Kohn, (1979). Psicología social de las organizaciones. Trillas, México.
- Kast, F.E. (1988). Administración de las organizaciones. Un enfoque sistémico. McGraw-Hill, Méx.
- Keith, D. (1981). El comportamiento humano en el trabajo. Trillas, México.
- Kobayashy, J. M. (1976). Historia de la educación en México. Editado por la S.E.P. México.
- Kolb, D.A.; Rubin, I.I. y McIntyre, J.M. (1980). Psicología de las organizaciones. Prentice-Hall. México.
- Koontz, H. (1991). Elementos de administración. McGraw-Hill. México.

Linaza, J.L. (1986). Acción, pensamiento y lenguaje. Alianza, México.

Ley General de Educación (1993). Art. 41. S.E.P.

Luthans, F. (1973). Modificación de la conducta organizacional. McGraw-Hill. México.

Mahoney, J. M. (1983). Cognición y modificación de conducta. Trillas. México.

Marchesi, A. y Coll, C. (1996). Desarrollo psicológico y educación. Alianza, México.

Martínez, P. González, E. (2000) Instrucciones por las que se establece el funcionamiento del Departamento de orientación educativa en los centros de Educación Especial. en Curso Taller "Estrategias de apoyo pedagógico en la atención a la diversidad."

Martínez, S. (1988). "El papel del psicólogo en la industria". Tesis inédita, México, Carrera Psicología, UNAM, Campus Iztacala.

Melvin, M. Y Hillix, W. (1985). Sistemas y teorías psicológicas contemporáneas. Paidós, México.

Neisser, U. (1977) Procesos cognitivos y realidad. Marova, España.

Norman, D. (1988). Perspectivas de la ciencia cognitiva. Paidós Iberia, Barcelona, España.

Owens, R.(1992). La escuela como organización. Santillana, México.

Reyes (1997). Administración moderna. Limusa, México.

Ribes, E. (1990). Problemas conceptuales en el análisis del comportamiento humano. Trillas. México.

Ribes, E. (1980). Técnicas de modificación de conducta. Trillas, México.

- Ribes, E. y Fernández, E. (1986). Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología. Trillas, México.
- Ríos, S. (1990). Orígenes y perspectivas y perspectivas de la administración. Trillas, México.
- Rodríguez, M. (1987). Psicología de la organización. Trillas, México.
- Rogers, E.M. (1987) La comunicación de las organizaciones. Trillas, México.
- Rubinstein, S. (1974). El desarrollo de la psicología y métodos. Grijalbo, México.
- Rubinstein, S. (1974). Psicología, principios y métodos. Grijalbo, México.
- Sachs, B. (1972). Administración y organización educacional (un enfoque conductista). Ateneo, México.
- Sahakian, W. (1986). Historia de la psicología. Trillas, México.
- Sánchez, A. y Torres, J. (1997). La educación especial una perspectiva curricular, organizativa y profesional. Pirámide, México.
- Sánchez, C. y Batías, P. (1998). Supuestos prácticos en Educación Especial. Escuela Española, España.
- Sánchez, P. y Cantún M. (1997). Compendio de Educación Especial. Manual Moderno, México.
- Secretaría de Educación Pública (1992). Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica.
- Secretaría de Educación Pública (1995). Programa de desarrollo educativo 1995-2000.
- Secretaría de Educación Pública (1997). Antología de Educación Especial.
- Secretaría de Educación Pública (1999). Guía Técnica USAER.

Secretaría de Educación Pública (2000). Antología de Educación Especial.

Secretaría de educación Pública (2000) Guía Técnica USAER:

Schein, E.H. (1980) Psicología de las organizaciones Prentice-Hall Hispanoamericana S A. México.

Siliceo, A. (1987). Capacitación y desarrollo de personal. Limusa, México.

Silverman, D. (1975). Teoría de las organizaciones. Nueva Visión Buenos Aires.

UNESCO (1977). La Educación Especial, situación actual y tendencias en la investigación. Edita UNESCO:

Vargas, J. y Velasco, V. (1998). "psicología organizacional: consideraciones generales" (En prensa), México.