



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A. C.



872729
UNIVERSIDAD "DON VASCO", A. C.

INCORPORACIÓN No. 8727-29 A LA

Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

"El equipo interdisciplinario un fortalecimiento para los talleres que se imparten en el Centro de Capacitación de Educación Especial de la Ciudad de Uruapan en el último trimestre del año 2000"

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

P R E S E N T A :

Angélica Alcalá Parra

ASESOR: L.T.S. MARÍA GUADALUPE HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

URUAPAN, MICH., MARZO DEL 2003

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

PAGINACIÓN DISCONTINUA

Autorizo a la Dirección General de
UNAM a difundir en formato electrónico
el contenido de mi trabajo.

NOMBRE: Alicia
Roz Angelica
FECHA: 28/02-03
FIRMA: [Signature]

A mis padres:

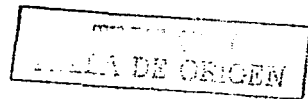
Por haberme dado la vida. Y que sin tenerlos físicamente conmigo, siempre estuvieron en mi pensamiento, por el gran deseo de que culminara mi carrera como profesionista.

Gerardo y Geraldine:

Por encontrar en ustedes siempre mucho amor, paciencia, comprensión y apoyo para seguir adelante para así cumplir con los objetivos establecidos y culminar con este trabajo.

A mis hermanas:

Porque siempre encontré en ustedes el cariño y apoyo que necesitaba, que sin su apoyo no hubiese podido terminar esta investigación. Le doy gracias a dios por tener una familia maravillosa



A la Licenciada Yesenia Menchaca Cueto con profunda admiración y agradecimiento porque gracias a su experiencia apoyo y disponibilidad recibida logre culminar esta tesis.

Mi especial agradecimiento a la dirección Del CECADDEE, que por el apoyo brindado tuve la oportunidad de realizar esta investigación exitosamente.

A los padres de familia y maestros gracias por permitirme convivir con ustedes, por apoyarme, ya que me brindaron su amistad, respeto y confianza.

FIN CON
Y DE ORIGEN

C

ÍNDICE

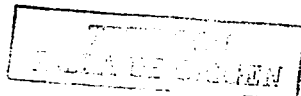
Introducción	4
--------------	---

Capítulo I

1. Generalidades de la Educación Especial	7
1.1 Antecedentes Históricos de Educación Especial	8
1.2 Fines de la Educación Especial	11
1.3 Principios de la Educación Especial	11
1.4 Marco Jurídico de Educación Especial	13
1.5 Servicios que brinda la Educación Especial	15
1.6 Perfil del alumno del CECADDE	15

Capítulo II

2.- Características Generales del CECADDE	21
2.1 Antecedentes Históricos	22
2.2 Características de la Institución	23
2.3 Cobertura de Acción de la Institución	23
2.4 Objetivos de la Institución	23
2.5 Políticas Generales de la Institución	23
2.5.1 Normas Generales	24
2.5.2 Normas de Ingreso	25
2.5.3 Normas de Formación y Atención de Grupos	26
2.5.4 Normas de Ingreso y Canalización	27
2.6 Organización Interna de la Institución	28
2.6.1 Funciones Departamentales	28
2.7 Política Social para el Sector de Educación Especial	32



Capitulo III

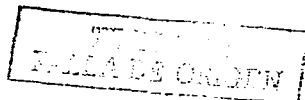
3.- Equipo Interdisciplinario en el Centro de Capacitación de Educación Especial	33
3.1 El equipo interdisciplinario se define como	34
3.2 Funciones Especificas del Equipo Interdisciplinario en el CECADEE	37

Capitulo IV

4. Talleres del CECADEE	59
4.1 Concepto de Taller	60
4.2 Tipo de Taller	60
4.3 Estructura y Desarrollo de Taller	60

Capitulo V

5. Investigación de Campo	72
5.1 Definición del Universo y Muestra	73
5.2 Diseño de la Investigación	73
5.3 Recopilación de Datos	74
5.4 Presentación de Resultados	74
5.5 Resultados Obtenidos	75
Análisis de la Información	127
Conclusiones	132
Propuesta	134
Anexos	161
Bibliografía	174



INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo fundamental identificar el funcionamiento del equipo interdisciplinario del CECADEE, hablar del equipo interdisciplinario es referirse a procesos, funciones, actividades y objetivos en común, e instituciones donde se manifiestan responsabilidades solidarias, comprometidos en la obtención de resultados, mediante la coordinación, programación, organización del proceso de trabajo en equipo, requiriéndose de un movimiento constante de cooperar, de prestar ayuda, de ofrecer lo mejor de nosotros mismos para beneficio común.

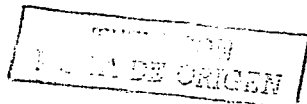
Con base en lo anterior este trabajo se conforma de 5 (cinco) capítulos desarrollándose de la siguiente manera:

- Capítulo I Generalidades de la educación especial
- Capítulo II Características generales del CECADEE
- Capítulo III Equipo interdisciplinario del CECADEE
- Capítulo IV Talleres del CECADEE
- Capítulo V Investigación de campo

Para llegar de esta forma a la propuesta y sugerir para identificar la estructura y participación del equipo interdisciplinario en los talleres que se desarrollan en esta institución, y cumplir los objetivos establecidos en este centro de trabajo.

Saber que hacemos y como lo hacemos nos da la pauta para emprender nuevas acciones que contribuyan al cumplimiento de los objetivos preestablecidos; La formación y participación del equipo interdisciplinario repercutirá en el aprovechamiento de los jóvenes al nivel de la práctica ya que se enfrentaran a problemas multifacéticos de la sociedad actual, lo interdisciplinario aparece como una necesidad evidente y prometedora para avanzar sobre realidades que desbordan ampliamente las posibilidades de ser resueltas desde el campo de disciplinas científicas autónomas, para ello se plantean las siguiente interrogantes:

- ¿Que estructura tiene el equipo interdisciplinario del Centro de Capacitación de Educación Especial?



- ¿Cuales son las funciones particulares del personal que integra el equipo interdisciplinario?
- ¿Cuál es la participación del equipo interdisciplinario dentro de los talleres que se imparten en esta institución?
- ¿Que opinión tiene el Trabajador Social del funcionamiento del equipo interdisciplinario en el cual participe?

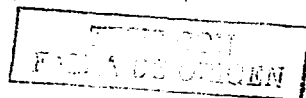
Este análisis se elabora con la finalidad de obtener resultados que nos permitan fortalecer la participación del equipo interdisciplinario en los talleres que se vienen desarrollando en este Centro de Capacitación.

La utilización del método de Sociología empírica fue debido a la implementación de buscar la manera de alcanzar los objetivos planteados en un lapso de 3 meses, ya que se tiene identificado un problema específico, teniendo como punto de partida la observación, los hechos que interesan a la ciencia, son aspectos de la realidad identificados, seleccionados, denominados por el investigador.

Este método permite el análisis, la ordenación, la comparación, la descripción y las generalizaciones, todo esto se lleva a cabo por medio de mediciones y construcción de datos.

Los datos son atributos que adquieren sentido solo desde una conceptualización explícita o implícita del investigador. La observación de la realidad que se estudia se debe llevar a cabo sin prejuicios para preparar explicaciones y predicciones. Este método, la elaboración de elaboración de hipótesis que es la medula de la investigación y la obtención de resultados que en su mayoría son cualitativos.

También es importante mencionar que es frecuente que las propiedades que interesa observar y registrar, no son accesibles a la observación inmediata, es por eso la importancia que se requiere de procesos indirectos.



El investigador se encuentra obligado a determinar su objeto de estudio, mediante todo el potencial del que se puede disponer, tanto teórico como empírico, observacional y de su imaginación científica.

Por la aplicación de este método es necesario el empleo de alguna técnica o instrumento que nos permita obtener confiabilidad en los resultados que se obtendrán.

El Trabajador social debe relacionarse con profesionales de las diferentes disciplinas y nutrirse de cada de ellas en su especificidad, para poder conocer la estructura que tiene el equipo interdisciplinario específicamente en el Centro de Educación Especial de la ciudad de Uruapan, aun cuando a la vez deba imbuirse a estos de la problemática de Trabajo Social para que los objetivos vayan hacia la misma dirección. A su vez el trabajador social buscará trabajar en equipo para poder acudir a las fuentes de cada disciplina de manera sistemática para identificar las funciones particulares de cada uno de los integrantes, dará la pauta para promover un verdadero equipo de trabajo que contribuya al aprovechamiento de los recursos con los que cuente la institución, para con esto proporcionar una educación con calidad a los jóvenes. Se requiere personal comprometido con su labor pues el trabajo al que se enfrentan es de retos importantes y problemas complejos, es por ello que analizar la participación del equipo interdisciplinario dentro de los talleres del centro de capacitación para crear los espacios y ámbitos de actuación y organización con el fin de lograr la realización de proyectos y actividades específicas de cara a resolver los problemas y satisfacer necesidades de los jóvenes que integran estos centros de capacitación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I

GENERALIDADES DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL

TRABAJO CON
PALLA DE ORIGEN

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL

En nuestro país se han implementado estrategias para atender a niños y jóvenes que requieren de instituciones cuyos objetivos y estructura pretendan dar atención especializada que favorezcan el desarrollo integral de acuerdo a las necesidades particulares de cada individuo ya sean físicas o intelectuales. Es por ello la importancia de darles a conocer los antecedentes históricos de la Educación Especial en México.

La primera iniciativa de brindar atención especializada a personas con requerimientos de Educación Especial corresponde a Don Benito Juárez, quien en 1870 fundó la Escuela Nacional de Ciegos.

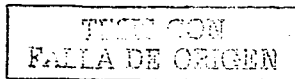
Siendo hasta 1914 cuando el Dr. José de Jesús González eminente científico precursor de la Escuela de Educación Especial para deficientes mentales comenzó a organizar una escuela para débiles mentales en la ciudad de León, Guanajuato.

En el periodo que transcurre entre 1919 y 1927 se fundaron en el Distrito Federal dos escuelas de orientación para varones y mujeres comenzando a funcionar además de capacitación y experimentación pedagógica para la atención de los deficientes mentales en la Universidad Nacional autónoma de México asimismo el profesor Salvador M. Lima, fundó una escuela para débiles mentales en la ciudad de Guadalajara.

En 1929 el Dr. José de Jesús González planteó la necesidad vigente de crear una escuela modelo de la ciudad de México siendo más tarde realizada, implementándose técnicas educativas actualizadas.

En 1935 el Dr. Roberto Solís Quiroga, quien fuera gran promotor de la Educación Especial en México y América, planteó la necesidad de institucionalizar la Educación Especial en nuestro país.

Como resultado de esta iniciativa se incluyó en la Ley Orgánica de Educación un apartado referente a la protección de los deficientes mentales por parte del Estado como medida de hacerlos partícipes de los mismos



derechos y obligaciones que les corresponden como ciudadanos del país de acuerdo a sus posibilidades, capacidades del mismo individuo.

En 1941 el Ministro de Educación Octavio Bejar Vázquez, propuso la creación de una escuela de especialización de maestros en Educación Especial.

El 7 de junio de 1943 se inaugura la Escuela de formación docente para Maestros de Educación Especial la cuál inicialmente contó con las carreras de maestros especialistas en educación de deficientes, mentales y menores infractores.

En 1945 se agregaron las carreras de maestros especialistas en educación para ciegos y sordomudos.

En 1954 se creo la Dirección de Rehabilitación y así es como el año siguiente se agrega la Escuela de Especialización, la carrera de especialistas en el tratamiento de lesionados del aparato locomotor.

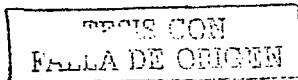
En 1958 se fundo en Oaxaca una Escuela de Educación Especial.

En 1959 el entonces oficial mayor de la SEP Profesor Manuel López Dávila, se intereso en el problema de educación especial, dependiente de la Dirección General de Educación Superior e Investigaciones Científicas abocándose a la atención temprana de los niños deficientes mentales bajo la orientación de la profesora Odalmira Mayagoitia.

En 1960 se fundaron las escuelas primarias de perfeccionamiento 1 y 2, en 1961 las escuelas números 3 y 4.

Durante los 7 años en que la profesora Mayagoitia estuvo al frente de la coordinación de Educación Especial se logró la apertura de diez escuelas en el Distrito Federal y doce en el interior del país; Monterrey, Aguascalientes, Puebla, Tampico, Córdoba, Saltillo, Culiacán, Mérida, Colima, Hermosillo, Chihuahua y San Luis Potosí.

La larga secuencia de esfuerzos por consolidar un sistema educativo para las personas con requerimientos de Educación Especial alcanzó su



culminación con el decreto del 18 de diciembre de 1970, por el cuál se ordeno la creación de la Dirección General de Educación Especial.

Más que un acto administrativo, éste hecho representó un cambio de actitud del Estado hacia la atención de éste tipo de educandos de una manera más formal y sistemática, ya que se abrió un camino institucional para sistematizar y coordinar acciones hasta entonces dispersas y fragmentarias y así proveer de una mejor atención a las personas con características especiales.

El derecho de creación estableció que a la Dirección General de Educación Especial, dependiente de la Subsecretaría de Educación Básica le correspondía organizar, dirigir, desarrollar, administrar y vigilar el sistema federal de educación de estas personas y la formación de maestros especializados.

A partir de 1976 se comenzaron a experimentar los primeros grupos integrados que tenían como objetivo apoyar a los alumnos con problemas de aprendizaje.

En los estados de Monterrey y el D. F. aparecieron además los primeros Centros de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) así como las primeras coordinaciones de Educación Especial y los estados.

En diciembre de 1978 se hizo cargo de la Dirección General de Educación Especial la Dra. Margarita Gómez Palacio, extendiéndose la creación de coordinaciones en los estados hasta abarcar la totalidad del país.

En 1980 de acuerdo con las políticas de la SEP, se desconcentra en las delegaciones generales la operación de los servicios de educación especial, se reestructuran convirtiéndose en jefaturas de departamento para brindar un mejor servicio y tener un mayor control de las acciones que deben realizarse y concretizándolas.

Grandes han sido los esfuerzos realizados en México desde el gobierno de Benito Juárez con la participación de maestros y otros profesionistas de igual mérito en el campo de la Educación Especial.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

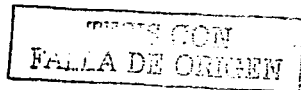
Es así como se fue dando una estructura de la Educación Especial en México después de una ardua lucha podemos darnos cuenta que conforme se va interviniendo van surgiendo nuevas estrategias de trabajo para implementar dentro de la educación especial, para beneficio de los individuos con características especiales.

1.2. FINES DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL

La Educación Especial concibe que en todo individuo existe un ser humano con cualquiera que sean sus limitaciones, y es por ello que debemos enfocarnos a apoyarlo para que logre desarrollarse de acuerdo a sus capacidades, basándose en su formación más que en rehabilitación.

Para lograrlo la educación especial maneja algunos fines generales bajo los cuáles se debe regir y guiar para beneficio del joven que por algunas características físicas o psíquicas presentan dificultades de diferente naturaleza y grado para progresar con los programas de las escuelas regulares.

- a. Capacitar al individuo con características especiales para que logre realizarse como una persona autónoma, posibilitando su integración y participación en el medio social en que se desenvuelve.
- b. Actuar preventivamente en la comunidad y sobre el individuo a lo largo de todo su desarrollo para que pueda lograr su evolución psico-educativa.
- c. Aplicar programas adicionales para desarrollar, corregir o compensar las deficiencias o problemas específicos.
- d. Trabajar con las cuatro áreas que se manejan para el bienestar del individuo: Independencia, comunicación, socialización y el trabajo.
- e. Hacer conciencia en la comunidad hacia las personas con características especiales para que estos puedan lograr una aceptación e integración en ella.



1.3. PRINCIPIOS DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL

Se manejan ciertos preceptos o principios que tiene como objetivo el elevar la integración de estas personas, esto es por medio de la aceptación y conocimiento del joven con características especiales por parte de la población en general.

- **BASARSE EN SUS POSIBILIDADES DEL ALUMNO, MAS QUE EN SUS LIMITACIONES.**

Donde se maneja que se deben elaborar programas que respondan a los intereses del alumno, a su edad, capacidades, entre otros, tomando en cuenta que en la pubertad o adolescencia se inician ciertos aprendizajes escolares.

La manera de trabajar debe ser lo más parecida o semejante a las escuelas regulares, se manejan de la necesidad de albergar una realista pero elevada expectativa para lograr mejores rendimientos del alumno.

- **INDIVIDUALIZAR LA EDUCACIÓN**

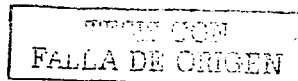
Debido a la naturaleza, la variedad y complejidad de los problemas que en ocasiones afectan al individuo requieren de una atención individualizada.

Por los cual el equipo interdisciplinario debe realizar su propia evaluación y definir sus objetivos educacionales específicos.

La individualización no significa necesariamente el trabajo aislado con cada uno de los individuos, sino además la constante confrontación de experiencias, logros, fracasos entre ellos mismos lo cuál requiere de una organización en el trabajo y del uso de materiales adecuados.

Por tal motivo coordinar la individualización y la socialización es importante para lograr un mejor desarrollo en los jóvenes con características especiales.

- **PROMOVER LA NORMALIZACIÓN**



Este principio significa que todos los ciudadanos deben tener igual acceso a los mismos beneficios.

Estos individuos son esencialmente gente común, con unos derechos civiles ordinarios, si bien resulta que se ven afectados de alguna incapacidad, en realidad, algunos de ellos padecen de múltiples incapacidades.

Las personas con requerimientos de educación especial, deben vivir en condiciones consideradas "normales", tanto como sea posible esto es, que tiene obligaciones y derechos como todo ser humano de acuerdo a sus capacidades y limitaciones además de, poder mantener interacción social con los que le rodean, necesitando tener sentido de pertenencia, aceptación y participación en su contexto social.

Es sumamente importante apoyar en el medio educativo de acuerdo a sus capacidades y habilidades, esto es, realizando un perfil del alumno que brinde los elementos necesarios para realizar una planeación que responda a necesidades reales y llevar a cabo una asignación a talleres adecuada.

1.4. MARCO JURÍDICO DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL

Es necesario conocer los lineamientos jurídicos de la educación especial que se han establecido en nuestro país para poder analizar el apoyo y lugar que ocupa la población con características especiales y determinar así el alcance y repercusiones en el desarrollo por una parte del joven dentro del su medio social, familiar y escolar en el cuál se desenvuelve y por otra, el alcance que tiene en el desarrollo de instituciones como el CECADEE y el accionar que estas tengan para beneficio del alumnado y su entorno.

Los fines y objetivos de la Educación Especial fueron realizados basándose en los lineamientos legales en que se rige la Educación General como son el Artículo 3º de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos el cuál nos menciona lo siguiente:

La Educación que imparte el Estado-Federación, Entidades Federativas, Municipios, tendera a desarrollar armónicamente todas las facultades

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

del ser humano y fomentará en él, a la vez amor a la patria y la conciencia de solidaridad internacional, en la independencia y justicia.

Además el Artículo 2º de la Ley General de Educación menciona:

Todo individuo tiene derecho a recibir educación y por lo tanto los habitantes del país tienen las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo nacional con solo satisfacer los requisitos que establezcan las disposiciones generales aplicadas.

Es necesario aclarar que se retoma de éstos artículos debido a que ninguno de ellos especifica que algún individuo pueda ser excluido de tener el derecho de la educación de acuerdo a sus limitaciones y capacidades por ello es que en el artículo 39 se maneja que "En el sistema educativo nacional queda comprendida la educación inicial, la educación especial y la educación para adultos".

Vemos entonces que existe un tipo de educación para que de acorde a las necesidades y características de la población se puedan implementar y adecuar a programas y contenidos que respondan a situaciones reales y específicas del mismo.

Por tal motivo la educación especial responde a una necesidad de atender a niños y jóvenes que algunas veces no pueden asimilar los aprendizajes académicos de escuela regulares, pero si pueden aprender a vivir y a relacionarse según las normas de su medio cultural y trabajar de manera conjunta para que se logre una independencia más cercana a sus capacidades.

Debido a ello es necesario de la participación de diversos profesionales como es: Psicólogos, Trabajadores Sociales, especialistas de audición, entre otros para que se trate al individuo de una manera más integral.

Sin embargo, la educación que se dirige a los jóvenes con características especiales ha sido realmente descuidada por ejemplo la Educación General Básica Obligatoria se ha limitado a los que pueden aprender a leer, escribir y hacer cuentas.

ENCUENTRO CON
LA REALIDAD DE ORIGEN

Los niños ligeramente deficientes pueden aprender estas reglas, por lo que dicho grupo tiene un claro derecho a la educación, el cuál debe ser considerado como unos de los derechos humanos.

Los jóvenes con características especiales tienen más necesidad de educación que cualquier otro grupo, y las inversiones destinadas a su enseñanza suelen ser escasas realmente.

No por eso se deja de mencionar lo que en la Ley General de Educación se maneja respecto a la Educación Especial Artículo 41:

"La Educación Especial está destinada a individuos con capacidades transitorias o definitivas, así como a aquellos con actitudes sobresalientes. Procurando atender a los educandos de manera más adecuada a sus propias condiciones con equidad social".

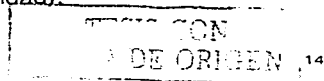
Cuando se trate de menores de edad con discapacidades la educación proporcionará su integración a los planteles de educación básica regular, y para quienes no logran esa integración, la educación especial proporciona la satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje para la autonomía convivencia social productiva.

1.5. SERVICIOS QUE BRINDA LA EDUCACIÓN ESPECIAL

La Dirección General de Educación Especial maneja una serie de servicios que van a responder a necesidades específicas que representa una población con requerimientos de educación especial. Es necesario conocer estos servicios:

Las áreas aquí comprendidas son:

- Deficiencia Mental.
- Trastornos de Audición y Lenguaje.
- Impedimentos motores (Psicomotricidad).



- Trastornos visuales.

La atención se brinda en unidades de Grupos Integrados, Centros Psicopedagógicos, Centros de Rehabilitación y Educación Especial.

Se dará mayor énfasis a las áreas que se les proporcionan a las personas, cuyas necesidades de Educación Especial son indispensables para su integración, dado que son los que más nos ayudan a ubicar al CECA-DEE.

1.6. PERFIL DEL ALUMNO DEL CECADEE

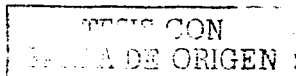
Los jóvenes con características especiales presentan una serie de dificultades para el desarrollo de su personalidad debido a su limitación de adaptación en su entorno es por ello necesario apoyarlos de manera interdisciplinaria, esto es en el Centro de Capacitación de Educación Especial

Para ello es preciso realizar un perfil del alumno que asiste al centro, para poder intervenir de una manera más adecuada resaltando las capacidades y habilidades del alumno y de esa forma ubicarlos de acuerdo a sus potenciales con jóvenes similares a ellos. Logrando una mayor participación y aprovechamiento de las actividades que se realizan en los talleres que se desarrollan en el centro.

- Deficiencia Mental.- ¹ "Hace referencia a limitaciones sustanciales en el funcionamiento real, se caracteriza porque generalmente coexiste junto a limitaciones en dos ó más de las siguientes áreas de capacidades de adaptación, comunicación, cuidado de sí mismo, vida en el hogar, capacidades sociales, utilización de la comunidad, auto dirección, salud y seguridad, capacidades académicas funcionales, tiempo libre y trabajo".

Clasificándose en función de apoyo exterior que necesitan para desarrollar su actividad cotidiana, así en lugar de establecer un sistema de clasificación basado en los niveles de inteligencia del sujeto (ligero, medio, severo y profundo), se utiliza el sistema de clasificación basado en la inten-

¹ Juan Ramón Lucadena
Genética y deficiencia mental
CNICE MEC



sidad de los apoyos que necesitan las personas con retraso mental (apoyo limitado, intermitente, extenso y generalizado.)

El tratamiento pedagógico para la atención a la población con deficiencia mental integra técnicas individualizadas y socializadoras en:

- ⇒ Independencia personal y protección a la salud.
- ⇒ Comunicación.
- ⇒ Socialización.
- ⇒ Ocupación.

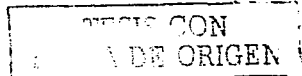
Síndrome de Down.- "dentro de la deficiencia mental severa se encuentra ubicado el síndrome de down debido a que el coeficiente intelectual (CI), oscila entre 25 y 45 aun cuando algunos cuantos tienen coeficiente intelectual de hasta 70 y cerca del 4% llegan a aprender a leer. Consiste en una alteración cromosómica que se centra en el par de cromosomas N° 21 del ser humano y que en condiciona tanto sus características morfológicas como intelectuales".²

Un gran porcentaje de los alumnos que asisten al CECADEE lo presentan.

Debido a la plasticidad del cerebro durante los primeros años de vida, esta demostrado que los programas de intervención temprana específicos y bien aplicados son eficientes, porque los niños que los han seguido mejoran sus capacidades cognitivas y de adaptación, logrando de esta manera una buena comunicación e integración en su entorno familiar, escolar y social.

Los familiares y la sociedad deben ofrecer a sus hijos con síndrome de down, las posibilidades de que conozcan experiencias distintas, decidan sus elecciones y asuman responsabilidades para que puedan alcanzar la máxima autonomía y competencia social que sean posibles.

² Mussen, Conger, Kagan
Desarrollo de la personalidad en el niño
Trillas 1991



- Deficiencia de Lenguaje.³ "Toda forma de comunicación visible y audible sean, gestos, movimientos, posturas, vocalización, palabras, frases u oraciones, también se entiende como el medio de comunicación que permite la integración y la participación social activa. Haciendo referencia directamente al carácter social del lenguaje, los gritos, sonrisas, gestos son instrumentos de comunicación igual que las señales o signos lingüísticos".

Su desarrollo anómalo o uso incorrecto es indicio de perturbaciones orgánicas o de personalidad (síntomas de alguna anormalidad semántica o psíquica.)

Existen factores biológicos como sociales que afectan en el lenguaje a al niño necesitando de la participación de la familia, escuela y del mismo entorno social, el cual sirve como estímulo y motivación para el desarrollo del lenguaje.

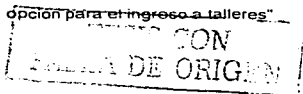
El maestro especialista de lenguaje imparte su programa a todas las áreas integrándose a los objetivos de cada servicio, interviniendo cuando este alterado la adquisición o desarrollo del lenguaje, tanto en la comprensión del sistema lingüístico como en su expresión.

- Deficiencia del órgano de la audición. La sordera significa la pérdida del estímulo más importante, el sonido, de la voz y del lenguaje, el cual es un puente entre la gente ya que nos brinda la compañía intelectual de los hombres, además de privarnos de los sonidos de la vida diaria, los cuales son un nexo entre nosotros y nuestro medio.

La deficiencia auditiva, en si altera una de las vías a través de las cuales percibimos la realidad exterior; esta perturbación varía en función de las características de la pérdida auditiva.

Si esta deficiencia se produce desde el nacimiento o edades precoces, va a condicionar el desarrollo general de la personalidad y de las aptitudes del niño, especialmente en todo aquello que está más relacionado con la comunicación social y el lenguaje.

³ Ma. Mariseta Lopez Naranjo
Tesis "Determinación del perfil del alumno del CECADEE una opción para el ingreso a talleres".



El área de trastorno de audición abarca a niños sordos e hiperacusicos, se considera sordo a aquellos cuya audición es por causas congénitas, enfermedad o accidentes, el individuo no es funcional para los requerimientos de la vida cotidiana, con o sin ayuda de un auxiliar auditivo.

La habilitación se lleva a cabo por medio de:

- ⇒ Método oral
- ⇒ Mediante el entrenamiento auditivo, lectura de labios y articulaciones.
- ⇒ Comunicación total por medio del lenguaje manual, entrenamiento auditivo, lectura de labios y articulaciones.

El objetivo a su vez es dotar a los niños con dificultad de audición de los instrumentos de comunicación indispensables para su adaptación a la sociedad de oyentes, siendo además importante lograr una integración de estas personas a la escuela común y en la vida productiva

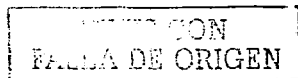
Para ello el trabajo se realiza tanto con el joven y la familia.

-Trastornos visuales.- abarca aquellas personas que poseen una disminución visual tal, que le es difícil o imposible aprender con las técnicas, pedagógicas que se encuentran en la escuela común.

El objetivo a realizar es el de formar una persona autosuficiente, crítico y libre, que compense hasta donde sean posible sus limitaciones físicas para poder integrarse en la sociedad normovisual de la que forma parte, y aplicarse programas especiales referentes a aspectos del desarrollo del individuo de manera particular, donde ser tomaren en cuenta las necesidades de cada alumno además los programas se acompañaran de una preparación profesional o capacitación laboral que pudiese garantizar la independencia económica de las personas.

-Impedimentos motores.⁴- "Es un planteamiento global de la persona. Puede ser entendida como una función del ser humano que sintetiza psi-

⁴ De Lievre y Staes (1992)



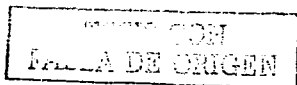
quismo y motricidad con el fin de permitir al individuo adaptarse de manera flexible y armoniosa al medio que le rodea. Puede ser entendida como una mirada globalizadora que percibe las alteraciones tanto entre la motricidad y el psiquismo como entre el individuo global y el mundo exterior. Puede ser entendida como una técnica cuya organización de actividades permite a la persona conocer de manera concreta su ser y su entorno para actuar de manera adaptada".

En esta área se incluyen a niños con alteraciones del sistema nervioso central, que comprometen de manera general o específica la motricidad voluntaria y dificultan las actividades básicas cotidianas, el aprendizaje escolar u adaptación social. Puede presentarse además con otro tipo de trastornos que afectan el aprendizaje y su adaptación social, como deficiencia mental, trastornos visuales y auditivos, entre otros.

Los programas se dividen en 4 etapas educativas:

- Estimulación temprana: abarca el periodo comprensivo entre la detección o aparición de la alteración y el ingreso al jardín de niños.
- Educación Preescolar.
- Educación Básica.
- Capacitación laboral.

Los periodos abarcan dos áreas funcionales: el área de desarrollo que corresponde a las funciones que se manifiestan intactas y pueden alcanzar un desarrollo normal, el área reeducativa, que corresponde a las funciones distorsionadas que alteran el aprendizaje o el desarrollo y deben ser modificadas. Esta área engloba los procesos de coordinación motora gruesa y fina.



CAPITULO II CARACTERÍSTICAS GE- NERALES DEL CECADEE

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

En la ciudad de Uruapan, Michoacán existe un número considerable de personas con características especiales, los cuales requieren de una educación especial que los ayude a desarrollar su potencialidad para un mejor desenvolvimiento en el medio circundante, anteriormente no se contaba con Instituciones como el Centro de Capacitación de Educación Especial que apoyaran a los jóvenes y adolescentes entre 15 y 30 años aproximadamente con problemas diversos que de alguna manera limitan su actuación en la sociedad y lo más importante a nivel individual y familiar.

Entonces los padres de familia de un grupo de jóvenes con características especiales al no contar en la ciudad con una institución apropiada que brindará ayuda y orientación a las distintas limitaciones en sus hijos, se ven en la necesidad de trasladarse diariamente a Pátzcuaro para que estos, recibieran atención gratuita.

La presión de los familiares hacia la Secretaría de Educación Pública y autoridades de la localidad da como resultado que se cree un grupo anexo a la Escuela Primaria donde se atendiera a jóvenes con características especiales.

En 1985 se decide formar el Centro de Capacitación de Educación Especial comenzando a trabajar con algunos lineamientos, reglamentos y personal incompleto ya que solo se contaba con el Director, dos maestros de taller (instructores) y una sola Trabajadora Social.

En 1987 el CECADEE comienza a funcionar con los lineamientos y reglamentos necesarios y un personal más completo (maestros de apoyo Pedagógico) y en 1989 se incorpora al personal un Psicólogo.

Actualmente el Centro se encuentra asentado en las instalaciones de la Escuela Primaria Especial Margarita Gómez Palacio, lo cual es una limitante en espacio disponible y de libertad para la realización de diferentes actividades en beneficio de alumnado, por el espacio y las áreas que se requieren para que el trabajo y las actividades sean cumplidos en su totalidad, el CECADEE es una institución oficial, la cual depende de la S. E. E., acudiendo personas con problemas especiales, los cuales manifiestan pro-

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

blemas y características homogéneas tales como: Deficiencia Mental, Síndrome de Down, Parálisis Cerebral y Problemas de Audición.

2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA INSTITUCIÓN

Actualmente este centro se encuentra asentado en las instalaciones de la Escuela Primaria Margarita Gómez Palacios, no cuenta con espacio propio ni la libertad de realizar libremente las diferentes actividades en beneficio del alumno.

La población que atiende es de 30 alumnos hombres y mujeres entre 15 a 30 años aproximadamente, con diferentes características y etiologías de deficiencia mental lo cual requiere de una atención para cada una de ellas, así como también personas con problemas de audición y lenguaje, por lo que se tiene que conocer sus capacidades, habilidades individuales para así poder posibilitar el aprendizaje educativo del joven y asignarle el taller que posibilite el cumplimiento del objetivo de la institución, el cual se traduce en lograr sociabilizarse, la independencia personal, la comunicación y la capacitación laboral.

El CECADEE cuenta con cuatro talleres que son:

1 de Carpintería.

3 de manualidades. Mismos que están integrados por alumnos de diversas características especiales

2.3 COBERTURA DE ACCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

El Centro de Capacitación de Educación Especial de la ciudad de Uruapan tiene una cobertura regional por ser Uruapan un lugar estratégico para la región y la segunda ciudad más importante del estado; abarcando:

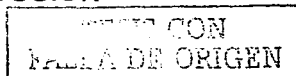
Al norte: Carapan, Cheran, Paracho y rancherías vecinas.

Al Oeste: Periban, Tancitaro, Tepalcatepec y Apatzingan.

Al este: Tingambato, Zirahuén y Ario de rosales.

Al Sur: Ziracuaretiro, Taretan y rancherías vecinas.

2.4 OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN



OBJETIVO GENERAL: Capacitar laboralmente a los jóvenes que por sus características no pueden hacerlo en instituciones regulares.

OBJETIVO ESPECIFICO: Proporcionar el desarrollo integral de los alumnos con necesidades educativas especiales para favorecer su integración escolar, laboral y social conforme a sus requerimientos, características y condiciones de su contexto.

2.5 POLÍTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

Es necesario hacer una revisión de las normas que se manejan debido a que implican la forma de trabajo dentro de los talleres de capacitación es entonces, importante conocer de que manera influyen o limitan el desarrollo del joven de acuerdo a la asignación de taller que se tiene del alumno tomando en cuenta sus potencialidades.

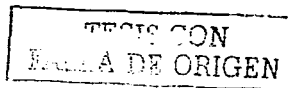
El CECADDEE de Uruapan tiene contempladas una serie de políticas que rigen de determinada forma tanto administrativa como operativamente para la mejor atención del alumno y así poder lograr el objetivo propuesto.

Dividiéndose en:

- Normas Generales
- Normas de Ingreso
- Normas de formación y Atención de Grupos.
- Normas de Egreso y Canalización.

2.5.1 NORMAS GENERALES

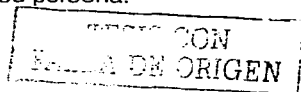
- El proceso de capacitación laboral, en cualquier especialidad tendrá una duración máxima de cuatro años.
- Al inicio del curso los alumnos deberán estar asegurados contra accidentes en horas laborales y contra daños y desperfectos a las empresas en las cuales hacen sus prácticas.



- Para cada especialidad se deberá contar con un instructor especializado y un espacio donde se implemente.
- La capacitación se desarrollará por medio de programas modulares específicos para cada taller.
- La duración de cada programa modular dependerá del taller y ritmo de aprendizaje de los alumnos.
- La maquila se realizará cuando éste directamente relacionado con el Centro de Capacitación.
- Para la realización de actividades especiales de extensión laboral-educativa (práctica en fábricas, etc.) se requiere la aprobación anual del Jefe del Departamento de Educación Especial y la autorización por escrito del padre o tutor del alumno.
- La organización de las actividades generales del centro deberá ser lo más semejante posible a la de una empresa común.
- La creación de nuevos talleres deberá estar fundamentada en la demanda laboral de la comunidad y en las habilidades y destrezas de los alumnos.
- Se proporcionará atención individual a los alumnos, si el caso lo amerita, a juicio del equipo interdisciplinario.

Se puede concluir que las normas generales establecen la pauta a seguir en el desarrollo de las actividades a implementar en el Centro de Capacitación de Educación Especial así como el consecuente logro del objetivo de la institución.

Debido a que se maneja de manera importante el que se desempeñen las labores lo más similar posible a una institución laboral para que el joven con características especiales logre una adaptación socio-laboral a su medio y posteriormente el ajuste que realice al insertarse en el proceso productivo no represente un desequilibrio en su persona.

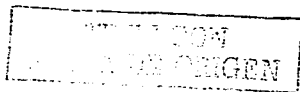


Se menciona además que los talleres deberán estar fundamentados de acuerdo a las habilidades y destrezas de los alumnos que integran cada grupo, esto es necesario pero para lograrlo se requiere de un perfil individual y grupal de la población que asiste al Centro para poder tener una mayor adecuación de las actividades, planes y talleres que respondan a las necesidades y potencialidades de los alumnos.

2.5.2 NORMAS DE INGRESO

- El aspirante deberá tener un estudio psicológico que demuestre un Coeficiente Intelectual de 30-70, siendo indispensable la comprobación de un daño orgánico o bien la justificación del equipo interdisciplinario en los casos de Coeficiente Intelectual de 50.
- Se dará ingreso preferente a los alumnos egresados de primaria especial, y la escuela de procedencia deberá situar su expediente en el centro.
- Los aspirantes que no provengan de primaria especial, cuando este se encuentre en la localidad; cuando la localidad no cuenta con centro de diagnóstico serán evaluados por el centro de capacitación esto por medio de entrevistas con el padre y el alumno por parte del psicólogo de la institución.
- La ubicación del taller dependerá de las habilidades y aptitudes del Estudio Vocacional. Este se realizará cuando ingrese el alumno a la institución tomando en cuenta los antecedentes del joven y sus gustos personales y el tipo de actividades laborales con que se sienta identificado además de la realización de una entrevista con los padres para conocer el tipo de actividades a las que el alumnos ha sido encaminado.

Posteriormente se elegirán algunas muestras de trabajo, esto es, cierta actividad que conlleve un proceso determinado, por ejemplo como lo es el realizar una tabla de picar, cada muestra será de acuerdo al taller al que pertenezca el alumno todo esto nos dará información más confiable con respecto a las actitudes del joven y permitirán tomar una decisión adecuada que reduzca las posibilidades de fracaso para el estudiante.

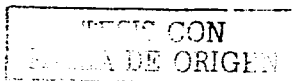


Es sumamente importante el que realice el estudio vocacional para que se lleve a cabo una asignación de taller que vaya acorde a sus capacidades y habilidades de alguna manera es un aspecto que se debe conformar para la realización del perfil del joven del CECADEE debiéndose integrar para ello el elemento Psicológico, Pedagógico y Social para así tener un diagnóstico integral que tenga como objeto el mejor desarrollo del individuo de acuerdo a sus posibilidades.

2.5.3 NORMAS DE FORMACIÓN Y ATENCIÓN A GRUPOS.

- Los grupos de taller se formarán con 15 a 18 alumnos, de acuerdo con sus características y habilidades individuales, esto significa que deben de ir acorde a su etiología o nivel de desarrollo para que el proceso de aprendizaje sea más fácil.
- Los alumnos que provengan de Primaria Especial deberán ubicarse preferentemente en el área ocupacional que cursaron en el 6°. Grado.
- Los grupos de taller serán atendidos durante 8 horas diarias con un total de 40 horas a la semana.
- La evaluación socio-laboral de los educandos será permanente e individual, mediante las formas PAC (formas de evaluación de progreso), y se registran en los meses de septiembre, enero y mayo realizada principalmente por el maestro especialista, y el maestro de taller con apoyo de Trabajo Social.
- La evaluación del área ocupacional se llevará a cabo mediante las normas y lineamientos que se han diseñado para cada taller.
- Se deberá solicitar anualmente autorización al departamento de Educación Especial sobre la determinación especial y modificación de horarios, de acuerdo con las necesidades de los programas y/o prácticas laborales

Nos queda concluir la importancia de integrar los talleres del CECADEE de acuerdo a las etiologías del alumno para que pueda tener un

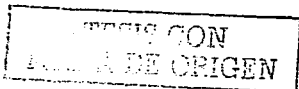


mayor progreso individual y grupal en lugar de limitarse el avance entre ellos.

De ahí la necesidad de que se realice el perfil del alumno para que se de una asignación al taller tomando en cuenta al joven de características especiales.

2.5.4 NORMAS DE INGRESO Y CANALIZACIÓN

- El ingreso del alumno será flexible, no estará condicionado por el calendario escolar y se efectuará en los siguientes casos:
 - Por haber cubierto el programa de capacitación de una especialidad, esto es cuando el alumno ya esté capacitado o sea que tiene elementos necesarios para trabajar en esa área.
 - Por contar con una ubicación laboral.
 - Por haber cubierto el programa de capacitación y/o la canalización de los alumnos será determinada por el instructor del taller.
 - Por el Director, y por el equipo técnico de apoyo.



2.6 ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA INSTITUCIÓN



2.6.1 - FUNCIONES DEPARTAMENTALES

DIRECCIÓN

Planear y programar las actividades relacionadas con el desarrollo del proceso de capacitación laboral y sus apoyos colaterales, así como las actividades al manejo de los recursos humanos, materiales y financieros para el funcionamiento del centro.

Difundir entre los instructores, el personal de apoyo técnico y administrativo, las normas y lineamientos bajos los cuales deberá realizarse el trabajo del centro.

TRABAJO CON
FOLIO DE ORIGEN

Organizar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo del proceso de capacitación para el trabajo, de acuerdo con las normas, los lineamientos, el plan y los programas de estudio aprobados por la Dirección General de Educación Especial.

Integrar el equipo Interdisciplinario y promover las reuniones correspondientes, a efecto de facilitar el desarrollo de las labores del plantel.

Orientar y apoyar al personal del centro en la aplicación correcta de las normas y lineamientos para efectuar el proceso de capacitación y la evaluación del mismo.

Detectar los problemas que surjan en la aplicación de los programas de capacitación laboral, así como los relativos al uso del material de apoyo didáctico y presentar al Departamento de Educación Especial las opciones de solución.

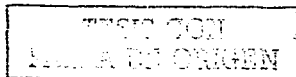
Promover el empleo de medidas apropiadas para la comunidad y los padres de familia colaboren permanentemente en el funcionamiento del centro, conforme a las normas y lineamientos respectivos.

Formular el cuadro de necesidades del centro y presentarlo al Departamento de Educación Especial.

Expedir los créditos escalafonarios al personal a su cargo conforme al grado de participación de éste en las tareas del centro.

Mantener actualizado el inventario de los bienes del centro, de acuerdo con las normas y lineamientos establecidos por la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios y conforme a las disposiciones de la delegación general.

Administrar los ingresos propios del centro conforme a las normas y lineamientos establecidos por la Dirección General de Recursos Financieros, y siguiendo las disposiciones de la delegación general.



Organizar y dirigir las actividades de inscripción, reinscripción y acreditación escolar, así como las relativas a la formación de grupos y a la asignación de instructores a cada uno de ellos.

Tramitar ante el Departamento de Registro y Certificación Escolar, por conducto del Departamento de educación Especial, las solicitudes que presente el centro para expedición de constancias y rectificación del nombre en documentos escolares.

Presentar al Departamento de Educación Especial el programa anual de actividades e informes bimestrales sobre el mismo, además de los informes solicitados por la delegación general.

Apoyar al Jefe del Departamento de Educación Especial en los asuntos oficiales que competen al centro y en aquellos en que expresamente le solicite su colaboración.

PERSONAL INSTRUCTOR

Participar con la dirección del centro en la elaboración del programa anual de actividades.

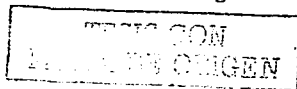
Aplicar, en los talleres a su cargo, las normas, lineamientos y procedimientos establecidos por la dirección General de Educación Especial para el desarrollo de los programas de capacitación.

Aplicar las normas y lineamientos de la Secretaría de Educación Pública para la evaluación y acreditación de estudios.

Utilizar los recursos del centro y de la comunidad para la realización de actividades de capacitación.

Conducir el taller procurando que el desarrollo integral de los alumnos se realice en un ambiente de cooperación, orden y respeto.

Orientar a los padres de familia sobre la importancia de su participación en el trabajo del centro para garantizar la formación integral de sus hijos.



Analizar y presentar a la dirección del centro y al equipo de apoyo técnico, los problemas que surjan en el desarrollo de los programas de capacitación para que tomen las medidas que proceden.

Participar en los cursos de orientación y actualización técnica a que convoque la Dirección General de Educación Especial y/o la delegación general.

Participar en las reuniones del equipo de apoyo técnico y cumplir con las comisiones de trabajo que se le asignen.

Cooperar con la dirección del centro, en las campañas destinadas al mejoramiento de las condiciones de vida de los alumnos.

Presentar oportunamente a la dirección del centro los informes sobre los resultados de las evaluaciones y la información para la acreditación y expedición de constancias

Auxiliar a la dirección del centro en la formulación del cuadro anual de necesidades.

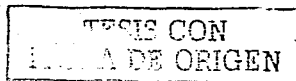
Colaborar con la dirección del centro en las actividades que en relación con sus funciones se le indiquen.

EQUIPO DE APOYO TÉCNICO

Prever las necesidades anuales de recursos didácticos y materiales, de acuerdo con las normas y lineamientos establecidos por la Dirección General de Educación Especial.

Programar, según las normas y lineamientos establecidos por la Dirección General de Educación Especial, las actividades por desarrollarse con los alumnos del centro.

Aplicar, con los alumnos a su cargo, las normas, lineamientos y procedimientos técnicos establecidos por la dirección general de Educación Especial.



Orientar a los padres de familia sobre la importancia de su participación para garantizar la formación integral de sus hijos.

Elaborar el informe de evaluación de los aspirantes a ingresar al plantel, según las normas y lineamientos de la Dirección General de Educación Especial.

Proporcionar atención individualizada a los alumnos que lo requieran, de acuerdo con las necesidades detectadas.

Apoyar a los instructores en la tarea pedagógica.

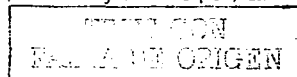
Participar en las reuniones del equipo interdisciplinario y cumplir con las comisiones de trabajo que se le asignen.

Cooperar con la dirección del centro en las campañas destinadas a la participación laboral y social de los alumnos.

Colaborar con la dirección del centro en las actividades que se le indiquen.

2.7 POLÍTICA SOCIAL PARA EL SECTOR DE EDUCACIÓN ESCOLAR

"En todas las sociedades existen importantes segmentos marginados por razones de edad, de condiciones físicas o, en ciertos casos de sexo. El Gobierno de la República dará atención especial a los grupos mexicanos que se encuentren en situaciones desventajosas, fin de garantizar su acceso en condiciones de equidad al proceso de desarrollo. De manera particular, se atenderá a jóvenes con desventajas económicas y sociales, que requieren apoyos especiales para su integración al desarrollo. La principal estrategia para lograr la integración social y productiva de los grupos más vulnerables a los niveles de bienestar y desarrollo que demanda la Nación es impulsar la autosuficiencia basada en la superación personal y en la adquisición de capacidades para ejercer, en condiciones de igualdad, los derechos que les reconoce la Constitución. Esta estrategia deberá complementarse con modificaciones al marco jurídico para consolidar su establecimiento y observancia en los niveles federal, estatal y municipal, al mismo

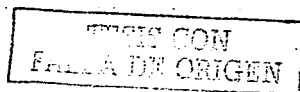


tiempo que se impulse el fortalecimiento de las organizaciones que agrupan a estos segmentos de la población. Por otra parte, se impulsará la actividad de las instituciones y organizaciones especializadas que brindan servicios de promoción y atención a estos grupos⁵

Por la urgencia y necesidad que requiere la Educación de implementar acciones concretas que beneficien al alumnado y su entorno, para que de esta manera se sean cumplidos los objetivos establecidos dentro del sector educativo General.

5

Plan Nacional de Desarrollo
Ernesto Zedillo Ponce de León
(1994-2000)



CAPITULO III

EQUIPO INTERDISCIPLI- NARIO EN EL CENTRO DE CAPACITACIÓN DE EDU- CACIÓN ESPECIAL.

TESIS CON
L...A DE ORIGEN

3.1 EL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO SE DEFINE COMO.

"El grupo de especialistas de diversos ámbitos científicos que tratan de integrar sus aportaciones para la consecución de un objetivo común o solución de problemas o propuesta de innovación, etc. Las técnicas de trabajo interdisciplinario presentan una variada tipología, en función del objetivo, nivel o ámbito científico"⁶

INTERDISCIPLINA

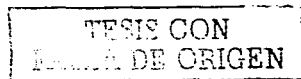
La independencia de las diferentes disciplinas resultó un logro histórico que devenía del avance de la teoría y los métodos de conocimiento, de su afinamiento sistemático y su multiplicación cuantitativa, avance que requirió necesariamente de la división de los campos cognoscitivos (incluso porque un solo hombre ya no podía abarcar los contenidos de todas las ciencias.) Si hoy unir las disciplinas científicas es para muchos un imperativo emanado del desarrollo del conocimiento, no debemos soslayar que su separación constituyó una meta histórica difícil y valiosa.

Lentamente de la independencia de las disciplinas se pasó, sobre todo a partir de la evolución tecnológica de los sesenta, a las especializaciones dentro de cada ciencia y profesión, nos encontramos de pronto con una multiplicidad de especializaciones que llevan hasta el último detalle el análisis de una actividad profesional muy específica.

El Congreso de Niza, ampliamente difundido en cuanto a su realización y sus resultados, fue el intento más decidido por ofrecer una imagen acabada de la interdisciplinariedad, su presentación como empresa teórica fundamentada y digna de ser ofrecida en detalle a los círculos académicos: Encontramos allí científicos de prestigio abordando el problema, largas ponencias sobre las posibilidades y límites de lo interdisciplinario y, sobre todo, el intento de una justificación epistemológica sólida, básicamente a través de la posición expuesta por Jean Piaget.

⁶

Diccionario de las Ciencias de la Comunicación
Sanchez Cerezo Sergio
Edit. Aula Santillan



En 1969 En su mayor parte fueron los estudiantes quienes forzaron este proceso. Durante el transcurso de las agitaciones estudiantiles de los últimos años ha habido una exigencia constante: los estudiantes reclaman una educación que éste de acuerdo con la realidad, dichos de otro modo, que la educación impartida en aulas y laboratorios esté vinculada a lo que sucede en el resto de la sociedad.

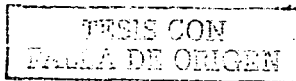
Solo puede haber interdisciplina en la medida en que existen disciplinas previas que entran en contacto, no se trata de una practica que borra las "obsoletas" divisiones entre las ciencias para instaurar el ancho mar de un saber totalizado y sin delimitaciones internas, sino de un trabajo a realizar basándose en las disciplinas ya establecidas, solo en tanto que están establecidas y no se ignoran sus mutuas diferencias de objeto y de método.

Por ello podemos señalar dos características esenciales de esta modalidad de abordaje científico:

1. Sirve como apertura de nuevos campos científicos, como génesis de la construcción de nuevos objetos que cobrarán luego su autonomía, aun cuando no dejen de relacionarse a las disciplinas de origen.

2. Se trata de interdisciplina a nivel teórico, a nivel de la construcción científica como tal; interdisciplina fundada epistemológicamente como exigencia en el plano del conocimiento y no como respuesta a necesidades tecnológicas, Este último punto la separa claramente de la modalidad de interdisciplina que alcanzado más auge y difusión.

La interdisciplina surgió como forma de resolver ciertos problemas prácticos concretos. No hablemos ya de aquellos de corte político-ideológicos que vino a atenuar u ocultar; si no de aquellos de sentido técnico que la interdisciplina ha guardado, como modo de enfrentar a los problemas cada vez más complejos de la sociedad. A nuevos desafíos, nuevas soluciones. De esta manera frente a las encrucijadas que la complejidad del mundo tecnologizado presenta, la interdisciplina ha aparecido como el modo de encararlos de una manera más eficiente y totalizadora.

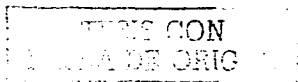


Al nivel de la práctica, frente a los problemas multifacéticos de la sociedad actual, lo interdisciplinario aparece como una necesidad tecnológica evidente y prometedora, para avanzar sobre realidades que desbordan ampliamente las posibilidades de ser resueltas desde el campo de disciplinas científicas autónomas. En este punto fuerte de la interdisciplina, su verdadero lugar, más allá de todas las mitificaciones que presentan ponerla en los altares de la alta teoría o en los de la recuperación totalizante: Se trata de resolver las urgencias que el capitalismo enfrenta, de la manera más eficaz.

Se señala en este trabajo como la interdisciplina aparece a la emergencia de centros de planificación generales, organismos creados en América Latina, por los gobiernos o instituciones internacionales (UNESCO; OEA; etc.) a fin de orienta estructuralmente la resolución de problemas también estructurales. Era tan evidentes la imposibilidad de encarar tales tareas desde las viejas preparaciones, desde los viejos profesionales, y tal la urgencia del sistema, que fácilmente los estudiantes avanzados pudimos encontrar trabajo en estos recientemente creados organismos.

La interdisciplina representa una posibilidad de modificar sustancialmente la eficiencia en la resolución (al nivel de las posibilidades limitadas de lo técnico con relación a las grandes directrices políticas de problemas que la ciencia tradicional no ha trabajado ni previsto y que configuran novedades en la historia.) en este sentido los problemas trascienden ampliamente la resolución en el plano puramente científico-técnico, pero sin duda éste tiene un rol coadyuvante que sólo a través de la interdisciplina puede configurar.

La Educación Especial pretende que exista una apertura, esto significa una gran posibilidad de dialogo entre especialistas que implica un respeto al criterio de los demás sin establecer niveles de importancia entre ellos, apoyándose del equipo interdisciplinario que es el grupo de especialistas de diversas ámbitos científicos que integran sus aportaciones para la consecución de un objetivo en común o solución de problemas, apareciendo este como una necesidad evidente y prometedora debiendo nutrirse de cada una de ellas en su especificidad, solo podrán lograrse con equipos de las diferentes disciplinas aunadas a un trabajo que posibilite una concep-



tualización y un lenguaje común, aportando sus conocimientos, habilidades y destrezas para beneficio de la población que se atiende.

Si diferentes ciencias configuran la apoyadura teórica de una tecnología, la aplicación de esos marcos de referencia ya sea que se exprese en teorías, leyes. Categorías de análisis o generalizaciones empíricas, suponen una interdisciplinariedad. Lo interdisciplinario es una cuestión que está fundamentalmente al nivel de la práctica, tiene que ver con la resolución de problemas concretos, que con consideraciones teóricas.⁷

3.2 FUNCIONES ESPECIFICAS DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DEL CECADEE

DIRECTOR DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN DE EDUCACIÓN ESPECIAL.

PROPÓSITO DEL PUESTO: Administrar en el centro a su cargo la prestación del servicio conforme a las normas y lineamientos establecidos por la Dirección General de Educación Especial.

FUNCIONES ESPECÍFICAS.

EN MATERIA DE PLANEACIÓN

Recibir, analizar y autorizar los programas de actividades anuales presentados por el equipo de apoyo técnico, así como los proyectos de taller de los instructores.

Prever las necesidades anuales de recursos humanos y materiales del centro a su cargo.

Detectar las necesidades de mantenimiento, conservación, remodelación o ampliación que requiera el centro a su cargo.



Elaborar el programa anual de actividades del centro con base en las necesidades detectadas, en los programas de actividades del personal de apoyo técnico y en los proyectos de taller de los instructores, y presentarlo al Departamento de Educación Especial para su aprobación.

Presentar a la asociación de padres de familia las necesidades de conservación y mantenimiento a efecto de que participe en su solución, conforme al programa anual de trabajo.

Elaborar y desarrollar programas de captación de la población con requerimiento de educación especial.

Programas, desarrollar y supervisar las actividades para la evaluación de los aspirantes o informar al Departamento de Educación Especial sobre la demanda real.

Informar al Departamento de Educación Especial sobre las obras de consolidación y/o ampliación del centro a su cargo.

Integrar y remitir al Departamento de Educación Especial la información que requieran la Dirección General de Educación Especial y la Delegación General.

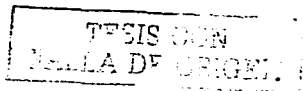
Elaborar y presentar al Jefe del Departamento de Educación Especial informes bimestrales de actividades.

EN MATERIA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Elaborar y mantener actualizada la plantilla de personal del centro.

Informar al Departamento de Educación Especial de las altas y bajas, así como de los demás movimientos del personal a su cargo, conforme a los lineamientos establecidos por la Dirección General de Recursos Humanos y de Educación Especial.

Proporcionar al Departamento de Educación Especial el personal del centro, de acuerdo con los perfiles de puestos.



Difundir oportunamente entre los alumnos y el personal del centro el reglamento interior de los Centros de Capacitación de Educación Especial.

Captar las necesidades y formular las peticiones que surjan en materia de capacitación y actualización del personal a su cargo, y remitirlas al Departamento de Educación Especial, para su atención.

Asignar a los instructores personal técnico y administrativo, conforme a su experiencia, capacidad y necesidades y de acuerdo con los perfiles de puestos establecidos por la Dirección General de Educación Especial.

Difundir oportunamente entre el personal a su cargo el Reglamento de las condiciones generales de trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

Orientar al personal de nuevo ingreso sobre el ambiente en que se desarrollará su trabajo, y proporcionarle los lineamientos para el cumplimiento de sus actividades.

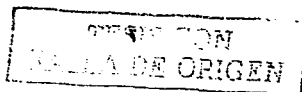
Autorizar los permisos económicos al personal a su cargo, conforme al Reglamento de la Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública.

Comisionar al personal a su cargo para tratar asuntos oficiales del centro cuando las necesidades del servicio lo requieran.

Levantar, cuando procedan, las actas de abandono de empleo del personal, conforme a los lineamientos establecidos por la Dirección General de Recursos Humanos.

Enviar oportunamente al Departamento de Educación Especial los informes de las inasistencias, justificadas o no, del personal a su cargo y su caso, las actas de abandono de empleo, para que tramiten lo conducente.

Proporcionar al departamento de Educación Especial las remodelaciones del personal a su cargo, en los casos que lo ameriten.



Expedir los créditos escalafonarios al personal, conforme a su participación en el desarrollo del trabajo del centro.

Establecer los horarios de trabajo del centro, de acuerdo con los lineamientos establecidos.

Informar al Departamento de Educación Especial, por los conductos establecidos, de los problemas de pago.

EN MATERIA DE RECURSOS MATERIALES

Presentar al Departamento de Educación Especial las necesidades de material, equipo y mobiliario del centro.

Controlar el registro de los bienes muebles e inmuebles, del equipo y del contenido del archivo que constituyen el patrimonio del centro, conforme a los procedimientos que establezca la Dirección General de Recursos Humanos.

Conforme al departamento de Educación Especial sobre las altas de bienes adquiridos mediante la aplicación de los fondos de la asociación de padres de familia.

Solicitar a la Subdirección General de Servicios Administrativos las altas de los bienes adquiridos y la baja de aquellos bienes del activo fijo que se encuentren en desuso.

Distribuir entre los talleres los materiales de trabajo.

Organizar los servicios generales relativos a conservación, mantenimiento, archivo, correspondencia y conserjería.

Solicitar al Departamento de Educación Especial que gestione entre la Subdirección General de Servicios Administrativas la solución de necesidades relativas a la conservación y al mantenimiento de la planta física del centro.

Recibir el material de apoyo didáctico, así como los bienes de activo fijo que envíe la Delegación General al centro, y vigilar que se conserven en buenas condiciones.

Estudiar en su caso, aprobar las propuestas de solución que le presente la asociación de padres de familia para la conservación y el mejoramiento de la planta física del centro.

Controlar el uso del sello, de la papelería oficial y de la documentación que ampare la propiedad de los bienes del activo fijo del centro, así como el contenido del archivo.

Asesorar a la asociación de padres de familia en la aplicación de fondos, conforme a las normas establecidas por la dirección General de Educación Pública.

Solicitar al Departamento de Educación Especial la autorización para efectuar traspasos de bienes a otra institución del mismo sistema, e informar a la Subdirección General de Servicios Administrativos.

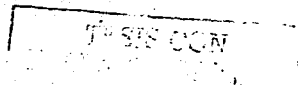
EN MATERIA DE RECURSOS FINANCIEROS

Formular el programa anual de necesidades del centro, conforme a las normas y lineamientos establecidos por la Dirección General de Recursos Financieros, y de acuerdo con las disposiciones de la Delegación General.

Ejercer y comprobar los ingresos del centro, conforme a los lineamientos establecidos, por la Dirección General de Educación Especial y la Delegación General.

Proponer al Departamento de Educación Especial, las necesidades de modificaciones presupuestarias, de acuerdo con las normas y lineamientos establecidos.

EN MATERIA DE CONTROL ESCOLAR



Organizar, dirigir y desarrollar los procesos de control escolar, conforme a las normas y lineamientos establecidos en los manuales de procedimientos e instructivos de operación correspondiente.

Recibir, verificar y distribuir a los instructores de taller los materiales y las instrucciones para la operación de los procesos de control escolar, y si es necesario, solicitar los faltantes al Departamento de Educación Especial.

Informar y orientar a la comunidad sobre los periodos de inscripción y reinscripción, y sobre los requisitos para su trámite.

Controlar que el instructor de taller y el equipo de apoyo técnico mantengan actualizada la documentación individual de los alumnos y de los grupos.

Elaborar y mantener actualizado, conforme al movimiento escolar, el registro de inscripción del centro a su cargo.

Integrar y analizar la información relativa a los procesos de control escolar, y remitirla a Departamento de Educación Especial, conforme a las fechas estipuladas en los instructivos correspondientes.

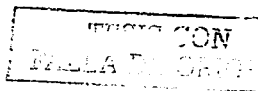
Elaborar las constancias de estudio de los alumnos del centro de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Organizar, reguardar y depurar el archivo que se integre con la documentación de los alumnos.

· EN MATERIA DE EXTENSIÓN EDUCATIVA.

Orientar y conducir al personal en la programación y desarrollo de las actividades de extensión educativa.

Promover conforme a las normas y lineamientos respectivos, la participación permanente de los padres y la comunidad en los eventos educativos, cívicos y socioculturales que realice el centro a efecto de que estén en constante interrelación y comunicación.



Impulsar la realización de certámenes, concursos y demás eventos educativos que tengan como finalidad apoyar el desarrollo del proceso de capacitación laboral.

Vigilar que el desarrollo de los programas de extensión educativa coadyuve al logro de los objetivos del programa de capacitación laboral.

Desarrollar proyectos tendientes a lograr la participación de los alumnos en el proceso laboral y social de la comunidad.

Obtener de los padres o tutores la autorización para que los alumnos participen en las actividades que desarrollen fuera del plantel.

EN MATERIA DE SUPERVISIÓN

Supervisar en el centro a su cargo el cumplimiento de las normas y lineamientos establecidos por la dirección General de Educación Especial, y proponer al Departamento de Educación Especial las medidas correctivas que procedan.

Verificar el logro de los objetivos del programa de capacitación.

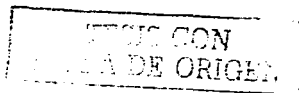
Verificar que los instructores mantengan actualizados los proyectos de trabajo y los análisis de tareas, a efecto de evaluar el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Supervisar que el personal administrativo cumpla con sus funciones.

Determinar y supervisar el cumplimiento de las comisiones que desempeñe el personal de intendencia, de acuerdo con el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.

EN MATERIA DE ORGANIZACIÓN ESCOLAR

Integrar, dirigir y controlar el equipo interdisciplinario del centro a su cargo.



Establecer y coordinar periódicamente las reuniones de carácter técnico, a efecto de facilitar la tarea educativa.

Asignar en las reuniones de carácter técnico todas las comisiones que se consideren necesarias para apoyar el desarrollo integral de los alumnos.

Realizar la formación y ubicación de grupos conforme a las normas y lineamientos establecidos por la Dirección General de Educación Especial.

Atender las iniciativas que le presente el personal para la mejor presentación del servicio, aplicarlas en la medida de sus facultades y, de considerarlo necesario, comunicarlas por escrito al Departamento de Educación Especial para su autorización.

Aprobar y supervisar la distribución correcta de la carga horaria de cada instructor, conforme a las normas y lineamientos que sobre el particular establezca la dirección General de Educación Especial.

Adoptar las medidas que garanticen la atención del grupo que eventualmente quede sin instructor.

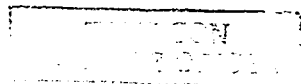
Presentar al Departamento de Educación Especial las iniciativas para el mejoramiento de la organización y el funcionamiento del centro.

Registrar las visitas del jefe del Departamento de Educación Especial y del asesor técnico y considerar las indicaciones y observaciones que se le hagan.

Participar activamente con el equipo interdisciplinario en los casos que así lo requieran.

EN MATERIA TÉCNICO-PEDAGÓGICA

Propiciar que en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje se apliquen los métodos, las técnicas y procedimientos que permitan el logro de los objetivos de los programas de capacitación laboral.



Detectar las necesidades de actualización o capacitación del personal, y comunicarlas al Departamento de Educación Especial para su solución cuando ésta no pueda generarse dentro del propio centro.

Participar en el desarrollo del programa de actualización y/o capacitación que organice la Dirección General de Educación Especial o la Delegación General.

Considerar y, en su caso autorizar las estrategias y sugerencias que le presenten los instructores y el personal técnico para mejorar la aplicación de los programas de capacitación laboral, y presentarlas al Departamento de Educación Especial.

Orientar al personal instructor y de apoyo técnico para la correcta aplicación de los instrumentos de evaluación.

Orientar al personal para que utilice en el trabajo del centro los materiales existentes en el medio.

Sensibilizar y motivar al personal para que mejore la calidad y el rendimiento de su trabajo.

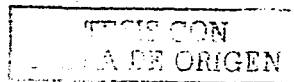
INSTRUCTOR DE TALLER

PROPÓSITO DEL PUESTO: Conducir en el taller a su cargo el proceso de enseñanza-aprendizaje, de acuerdo con las características de los alumnos y del programa de capacitación laboral, a efecto de contribuir al desarrollo integral de los educandos.

FUNCIONES ESPECIFICAS

EN MATERIA DE PLANEACIÓN:

Elaborar y presentar al director del centro, para su autorización al inicio de cada periodo escolar, el proyecto de taller por desarrollarse con el grupo que le fue asignado.



Estimar, cuantificar y solicitar a la dirección del centro los recursos técnicos, didácticos y materiales que se requieran para la realización de su programa de capacitación.

Auxiliar al director en el levantamiento del censo de población con necesidades de educación especial dentro de la zona de influencia del centro, a efecto de estimar la demanda potencial del servicio.

Proporcionar al director del centro los datos estadísticos correspondientes al grupo a su cargo.

Colaborar en la obtención de la información que solicite la Dirección General de Educación Especial.

Elaborar y presentar al director del centro, informes bimestrales de las actividades desarrolladas.

EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS:

Notificar al director del centro, con la debida anticipación, sus perspectivas de cambio de adscripción, a efecto de que este tome las medidas correspondientes para garantizar la prestación del servicio.

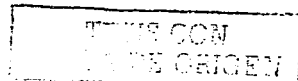
Cumplir con el horario de trabajo establecido por la dirección del centro y con las tareas afines al puesto que le asigne el director.

Solicitar o notificar con anticipación al director del centro sus permisos y ausencias para que éste tome las medidas conducentes.

EN MATERIA DE RECURSOS MATERIALES:

Solicitar a la dirección del centro, con la oportunidad necesaria, el material de apoyo didáctico y el equipo que necesite para desempeñar sus tareas.

Auxiliar al director del centro en la elaboración del inventario físico de los bienes muebles y del equipo.



Participar en los programas y eventos que, relacionados con la conservación y mejoramiento de la planta física del centro, promueva la dirección

Entregar al director del centro al término del año escolar y mediante inventario, el material de apoyo didáctico y los bienes del activo fijo que estuvieron bajo su custodia.

Controlar el uso racional de los materiales en el taller a su cargo.

Programar y efectuar el mantenimiento del equipo del taller a su cargo.

EN MATERIA DE CONTROL ESCOLAR:

Participar en el desarrollo de las actividades relacionadas con las inscripciones, reinscripción, evaluación y expedición de constancias a los alumnos, de acuerdo con los procedimientos establecidos, y entregar al director del centro la información y documentación correspondientes.

Registrar y controlar la asistencia de los alumnos del taller a su cargo.

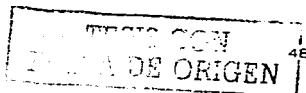
Consigna el resultado de las evaluaciones practicadas a los alumnos, en los formatos autorizados por la dirección General de Educación Especial.

Convocar periódicamente a los padres de familia de los alumnos a su cargo para informarles acerca de los logros obtenidos por sus hijos.

EN MATERIA DE EXTENSIÓN EDUCATIVA:

Promover la participación de los alumnos a su cargo en las actividades cívicas y socioculturales que realice el centro.

Colaborar en la organización de las actividades socioculturales que realice el centro internamente, así como en aquellas en las que participe la comunidad.



Fomentar la relación del centro con los padres de familia de los alumnos a su cargo para reforzar la tarea educativa.

EN MATERIA DE SUPERVISIÓN:

Vigilar que los alumnos a su cargo asistan puntualmente al plantel.

Verificar que los alumnos del taller a su cargo cumplan las tareas y actividades de extensión educativa y prácticas laborales asignadas.

Comprobar la total participación de los alumnos a su cargo en el desarrollo de las actividades del plantel.

Evaluar en forma permanente, los avances de cada alumno e implementar, de acuerdo con las instrucciones del equipo de apoyo técnico, los recursos didácticos para aquellos alumnos que no avancen de acordes con el grupo.

Supervisar las prácticas laborales de los educandos, en coordinación con el equipo de apoyo técnico.

EN MATERIA DE ORGANIZACIÓN ESCOLAR:

Asistir y participar en las reuniones del equipo interdisciplinario a que convoque la dirección del centro.

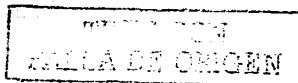
Cumplir con las comisiones que determinen en las reuniones de trabajo.

Organizar y elaborar la documentación durante el año escolar y entregarla al director del plantel, conforme a sus indicaciones.

Mantiene actualizados los expedientes de los alumnos del centro, conforme a los lineamientos establecidos.

EN MATERIA TÉCNICO-PEDAGÓGICA:

Participa en la evaluación diagnóstica inicial de los aspirantes.



Elaborar, de acuerdo con los lineamientos técnicos, el proceso de taller por desarrollar con los alumnos a su cargo.

Realizar con los alumnos del taller a su cargo el programa de capacitación de educación especial, de acuerdo con las normas y lineamientos técnicos-pedagógicos establecidos por la dirección General de Educación Especial.

Realizar y registrar continuamente observaciones sobre el desarrollo del alumno que permitan detectar los casos que requieran atención complementaria.

Solicitar al director del centro y/o al equipo de apoyo técnico, cuando se requiera, asesoría para superar las deficiencias que surjan en la operación del programa.

Participar en los cursos de actualización técnica a que convoque la Dirección General de Educación Especial o la delegación general correspondiente.

Evaluar en forma permanente el proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de hacer recomendaciones y/o sugerencias para el mejoramiento del mismo.

Presentar al director del plantel las iniciativas para el mejoramiento del proceso de aprendizaje.

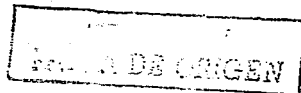
Preparar el trabajo diario y el material de apoyo didáctico necesario para el desarrollo de sus actividades.

MAESTRO ESPECIALISTA

PROPÓSITO DEL PUESTO: Asesora a los instructores del proceso de enseñanza-aprendizaje conforme al plan de capacitación.

FUNCIONES ESPECÍFICAS

EN MATERIA DE PLANEACIÓN:



Elaborar y presentar al director del centro para su autorización al inicio de cada ciclo escolar, su programa anual de actividades.

Estimar, cuantificar y solicitar a la dirección del centro los recursos técnicos, didácticos y materiales que se requieran para la realización de su programa de trabajo.

Auxiliar al director en el levantamiento del censo de población con necesidades de educación especial, dentro de la zona de influencia del centro, a efecto de estimar la demanda potencial del servicio.

Elaborar y presentar al director del centro informes bimestrales de las actividades desarrolladas.

Auxiliar en la obtención de la información que solicite la Dirección General de Educación Especiales

EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS

Cumplir con el horario de trabajo establecido por la dirección del centro y con las tareas afines al puesto que le asigne el director.

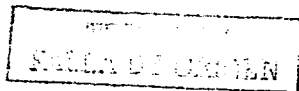
Solicitar o notificar con anticipación al director del centro sus permisos y ausencias para que éste tome las medidas conducentes.

Notificar al director del centro, con la debida anticipación, sus perspectivas de cambio de adscripción, a efecto de que éste tome las medidas correspondientes para garantizar la prestación del servicio.

EN MATERIA DE RECURSOS MATERIALES.

Solicitar a la dirección del centro, con la oportunidad necesaria, el material de apoyo didáctico y el equipo que necesite para desempeñar sus tareas.

Auxiliar al director del centro en la elaboración del inventario físico de los bienes muebles y el equipo.



Participar en los programas y eventos que, relacionados con la conservación y mejoramiento de la planta física del centro, promueva la dirección.

Entregar al director del centro, al término del año escolar y mediante inventario, el material de apoyo didáctico y los bienes del activo fijo que estuvieron a su cargo.

EN MATERIA DE EXTENSIÓN EDUCATIVA.

Promover la participación de los alumnos en las actividades cívicas y socio-culturales que realice el centro.

Colaborar en la organización de las actividades socio-culturales que realice el centro internamente, así como en aquellas en las que participe la comunidad.

Fomentar la relación del centro con los padres de familia de los alumnos para reforzar la tarea educativa.

EN MATERIA DE SUPERVISIÓN.

Supervisa la labor desarrollada por los instructores de taller.

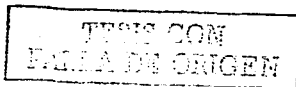
Comprueba la total participación de los alumnos en el desarrollo de las actividades del plantel.

EN MATERIA DE ORGANIZACIÓN ESCOLAR.

Asistir y participar en las reuniones del equipo interdisciplinario a que convoque la dirección del centro.

Cumplir con las comisiones que se determinen en las reuniones de trabajo.

Organizar y elaborar la documentación durante el año escolar y entregarla al director del plantel, conforme a sus indicaciones.



EN MATERIA TÉCNICO-PEDAGÓGICA.

Participar en la evaluación inicial de los aspirantes.

Elaborar en coordinación con el instructor el programa de capacitación para cada taller, de acuerdo con el perfil ocupacional requerido.

Elaborar conjuntamente con el equipo de apoyo técnico los recursos, didácticos para reforzar el programa de capacitación.

Aplicar los lineamientos que indique el director y los que se determinen en las reuniones interdisciplinarias.

Prepara el trabajo diario y el material de apoyo didáctico necesario para el desarrollo de las actividades.

Presenta al director del centro iniciativas para el mejoramiento del proceso de aprendizaje.

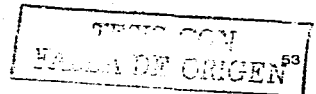
Realizar y registrar continuamente observaciones sobre el desarrollo del alumno que permita detectar los casos que requieran atención complementaria.

Asesorar al instructor en el trato y manejo de los alumnos.

Solicitar oportunamente al director del centro y/o al equipo de apoyo técnico, cuando se requiera, asesoría para superar las deficiencias que surjan en la operación del programa.

Participar en los cursos de actualización técnica a que convoque la Dirección General de Educación Especial o la delegación general correspondiente.

Evaluar en forma permanente el proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de hacer recomendaciones y/o sugerencias para el mejoramiento del mismo.



Orientar y asesorar a los instructores en la aplicación de los lineamientos técnicos de la Dirección General de Educación Especial.

Proponer a la dirección del centro la preparación de talleres adicionales de acuerdo con la demanda laboral y escolar.

Verificar la preparación adquirida por los alumnos visitando el medio laboral en que están colocados.

PSICÓLOGO

PROPÓSITO DEL PUESTO: Colaborar en el proceso de adaptación social para el desarrollo integral del alumno.

FUNCIONES ESPECÍFICAS.

EN MATERIA DE PLANEACIÓN

Elaborar y presentar al director del centro para su autorización al inicio de cada periodo escolar, su programa anual de actividades.

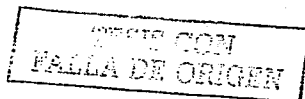
Estimar, cuantificar y solicitar a la dirección del centro los recursos técnicos, didácticos y materiales que se requieran para la realización de su programa de trabajo.

Auxiliar al director del centro en el levantamiento del censo de la población con necesidades de educación especial dentro de la zona de influencia del centro, a efecto de estimar la demanda potencial del servicio.

Elaborar y presentar al director del centro, informes bimestrales de las actividades desarrolladas.

Colaborar en la obtención de la información que solicite la Dirección General De Educación Especial.

EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS



Notificar al director del centro, con la debida anticipación, sus perspectivas de cambio de adscripción, a efecto que éste tome las medidas correspondientes para garantizar la prestación del servicio.

Cumplir con el horario de trabajo establecido por la dirección del centro y con las tareas afines al puesto que le asigne el director.

Solicitar o notificar con anticipación al director del centro sus permisos y ausencias para que éste tome las medidas conducentes.

EN MATERIA DE RECURSOS MATERIALES

Solicitar a la dirección del centro, con la oportunidad necesaria el material de apoyo didáctico y el equipo de apoyo que necesite para desempeñar sus tareas.

Auxiliar al director del centro en la elaboración del inventario físico de los bienes muebles y del equipo.

Participar en los programas y eventos que, relacionados con la conservación y mejoramiento de la planta física del centro, promueva la dirección.

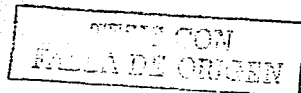
Entregar al director del centro, al termino del año escolar y mediante inventario, el material de apoyo didáctico y los bienes de activo fijo que estuvieron bajo su custodia.

EN MATERIA DE EXTENSIÓN EDUCATIVA

Colaborar en la organización de las actividades socio-culturales que realice el centro internamente, así como en aquellas en las que participe la comunidad.

Fomentar la relación del centro con los padres de familia para fomentar las tareas educativas.

EN MATERIA DE SUPERVISIÓN



Comprobar la adaptación social de los alumnos en el desarrollo de las actividades del centro en las prácticas que se realicen en la comunidad.

Supervisar las prácticas laborales de los alumnos en coordinación con los instructores y el equipo técnico.

EN MATERIA DE ORGANIZACIÓN ESCOLAR.

Integrar los expedientes de los alumnos y mantenerlos actualizados en los aspectos psicológicos, conforme a los lineamientos establecidos por la dirección General de Educación Especial.

Organizar y participar, conjuntamente con el trabajador social, en el asesoramiento que se ofrezca a los padres de familia para el trato adecuado a sus hijos.

Asistir y participar en las reuniones del equipo interdisciplinario a que convoque la dirección del centro.

Cumplir con las comisiones que se determinen en las juntas técnicas.

Elaborar y organizar la documentación correspondiente durante el año escolar y entregarla al director del centro, conforme a las indicaciones.

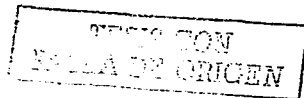
EN MATERIA TÉCNICA-PEDAGÓGICA

Aplicar los lineamientos técnico-pedagógicos establecidos por la Dirección General de Educación Especial, los que indique el director y/o los que se determinen en a reuniones interdisciplinarias.

Participar en la evaluación diagnóstica inicial de los aspirantes.

Registrar continuamente observaciones sobre el desarrollo de la personalidad del alumno que permitan detectar los casos que requieran atención complementaria.

Preparar el trabajo diario y el material necesario para el desarrollo de las actividades.



Solicitar al director del centro y/o al equipo de apoyo técnico, cuando se requiera, asesoría para superar las deficiencias que surjan en la operación del programa.

Evaluar los logros socio-laborales de los alumnos y registrarlos en su expediente.

Participar en los cursos de actualización técnica a que convoque la Dirección general de Educación Especial o la Delegación general correspondiente.

Evaluar en forma permanente el proceso de atención psicológica con el fin de hacer recomendaciones y/o sugerencias para el mejoramiento del mismo.

Realizar observaciones y revaloraciones de los alumnos en el lugar de práctica cuando el caso lo requiera.

Participar, conjuntamente con el equipo de apoyo técnico, en el diseño de recursos didácticos para reforzar la instrucción de los programas de capacitación.

Colaborar con los instructores de taller en los procesos de capacitación.

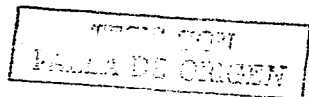
Realizar, conjuntamente con el trabajador social, visitas a los empleadores y lugares de trabajo, observando las características del empleo a efecto de utilizar la información en el proceso de capacitación.

TRABAJO SOCIAL

PROPÓSITO DEL PUESTO: Colaborar en el proceso de adaptación socio-laboral para optimizar las posibilidades de integración de los alumnos.

FUNCIONES ESPECÍFICAS

EN MATERIA DE PLANEACIÓN.



Elaborar y presentar al director del centro para su autorización al inicio de cada período escolar, su programa anual de actividades.

Realizar el análisis de la demanda ocupacional e integrar el registro de empleadores.

Elaborar y presentar al director del centro, informes bimestrales de las actividades desarrolladas.

Auxiliar al director del centro en el levantamiento del censo de la población con necesidades de educación especial dentro de la zona de influencia del centro, a efecto de estimar la demanda potencial del servicio.

Estimar, cuantificar y solicitar a la dirección del centro los recursos técnicos, didácticos y materiales que se requieran para la realización de su programa de trabajo.

Desarrollar el sistema de información sobre el seguimiento de alumnos.

EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS

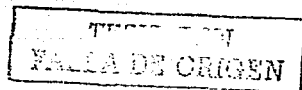
Notificar al director del centro, con la debida anticipada, sus perspectivas de cambio de adscripción, a efecto de que éste tome las medidas correspondientes para garantizar la prestación del servicio.

Cumplir con el horario de trabajo establecido por la dirección del centro y con las tareas afines al puesto que le asigne el director.

Solicitar o notificar con anticipación al director del centro sus permisos y ausencias para que tome las medidas conducentes.

EN MATERIA DE RECURSOS MATERIALES

Solicitar a la dirección del centro, con la oportunidad necesaria, el material de apoyo técnico y el equipo que necesite para desempeñar sus tareas.



Auxiliar al director del centro en la elaboración del inventario físico de los bienes muebles y del equipo.

Participar en los programas y eventos que, relacionados con la conservación y mejoramiento de la planta física del centro, promueva la dirección.

Entregar al director del centro, al término del año escolar y mediante inventario, el material de apoyo didáctico y los bienes de activo fijo que estuvieron bajo su custodia.

EN MATERIA DE EXTENSIÓN EDUCATIVA

Programar actividades socio-culturales y de recreación que propicien la integración del alumno a la comunidad.

Llevar a cabo investigaciones en torno a las actividades y eventos socio-culturales de la comunidad para fomentar la participación de los alumnos.

Organizar, promover y desarrollar las actividades socio-culturales que realice el centro internamente, así como aquellas en las que participe la comunidad.

Difundir las actividades del centro en la comunidad.

Fomentar la relación del centro con los padres de familia para reforzar la tarea educativa.

EN MATERIA DE SUPERVISIÓN

Comprobar la total participación de los alumnos en las visitas a la comunidad y en las prácticas laborales.

EN MATERIA DE ORGANIZACIÓN ESCOLAR

Mantener actualizados los expedientes de los alumnos en los aspectos socio-laborales, conforme a los lineamientos establecidos.

TRABAJA CON
VALIA DE ORIGEN

Coordinar sus actividades con el director, los instrumentos y el personal técnico.

Organizar y participar, conjuntamente con el psicólogo, en el asesoramiento que se ofrezca a los padres de familia para el trato adecuado de sus hijos.

Asistir y participar en las reuniones del equipo interdisciplinario a que convoque la dirección del centro.

Cumplir con las comisiones que se determinen en las reuniones de trabajo.

Realizar las visitas domiciliarias necesarias para la prestación eficiente de servicios de trabajo social, previa autorización de la dirección del centro.

Establecer comunicación constante con las instituciones del sector salud, de promoción comunitaria y recreativa para la atención de los alumnos del centro.

Elaborar y organizar la documentación durante el año escolar y entregar al director del centro conforme a sus indicaciones.

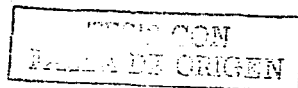
Llevar a cabo la operación del sistema de seguimiento interno de capacitación y externo de egresados.

EN MATERIA DE TÉCNICO-PEDAGÓGICA

Participar en la evaluación diagnóstica inicial de los aspirantes.

Elaborar y mantener actualizados los informes sociales de los aspirantes.

Realizar y registrar continuamente observaciones sobre el desarrollo del alumno que permitan detectar los casos que requieran atención complementaria.



Participar en los cursos de actualización técnica a que convoque la Dirección General de Educación Especial o la delegación general correspondiente.

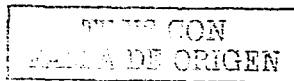
Participar en el ajuste de los programas de capacitación en caso necesario.

Colaborar con los instrumentos a efecto de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Asesorar a los alumnos en el manejo de sus ingresos.

Aplicar los lineamientos que emanen de la Dirección General de Educación Especial y los que indiquen el director y/o el equipo de apoyo técnico.

Realizar observaciones, conjuntamente con el psicólogo, visitando a los empleadores y observando la mecánica del empleo ejecutado por los trabajadores regulares a efecto de colaborar en el proceso de adaptación socio-laboral.



CAPITULO IV

TALLERES DEL CECADEE

TRABAJO CON
SERVIDORES DE ORIGEN

4.1 CONCEPTO DE TALLER.

El CECADDEE esta fundamentado por los talleres, "lugar donde los alumnos desarrollan trabajos manuales"⁸ en los cuales reflejan sus habilidades y destrezas, capacitándose en uno o más oficios con técnicas comunes, en lugares adecuados con el uso del material y herramientas acordes con la actividad, con el fin de lograr un sujeto autosuficiente, crítico y libre que compense hasta donde sean posible sus limitaciones físicas para poder integrarse a la sociedad.

En tal sentido, los talleres son compromiso asumida por los docentes, alumnos en actividades específicas, en las que intervienen diferentes profesiones integrándose así el equipo interdisciplinario, para que de esta manera y el forma conjunta conozcan, estudien y participen en la institución para contribuir a la transformación de la misma.

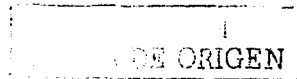
4.2.-TIPO DE TALLER.

Podemos definirlos como talleres protegidos porque es la clase de entrenamiento vocacional más utilizada para los jóvenes discapacitados, sirviendo a los alumnos por las variedades y diversos grados de discapacidad. Se pueden clasificar por los diferentes programas: evaluación y entrenamiento para empleos. Este tipo de talleres tiene la finalidad de brindar el entrenamiento y apoyo necesario para permitir a los jóvenes con discapacidad trabajar de manera productiva dentro del ámbito protegido⁹.

4.3.- ESTRUCTURA Y DESARROLLO DE LOS TALLERES

Esta integrado por una serie de puestos específicos de trabajo, los cuales se pueden ajustar a las necesidades del alumnado; permitiendo a la vez que el alumno se adecue al módulo correspondiente con asesoría del maestro de taller y el equipo de apoyo técnico y supervisión.

⁸ Sanchez Cerezo Sergio
Diccionario de las Ciencias de la Comunicación
Edit. Aula Santillana
⁹ William L. Howard Orliansky Michael H
Programas de Educación Especial
Edit. CEAC Vol 2



El Centro de Capacitación de Educación Especial se compone de tres diferentes talleres: Carpintería y 3 de manualidades, cada uno de ellos tiene diversos programas modulares mismos que permiten tener definidas las actividades a realizar a su vez poder llevar a cabo evaluación objetiva del desempeño de cada alumno en un módulo determinado, teniendo la posibilidad de observar conductas que permitan lograr una integración al medio laboral por parte del joven con características especiales.

Para realizar un módulo en alumno deberá tener ciertas aptitudes y destrezas para que pueda aprovecharlo al máximo y además de que el desarrollo de cada alumno es único y no todos van a tener los mismos resultados, en necesario entonces analizar si la asignación a taller y lo que integre este, se base en un perfil del alumno el cuál nos brinde una serie de elementos que pudiesen dar pauta a lograr un mayor desarrollo del mismo.

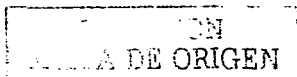
Es por ello importante que conozcan los programas modulares que determinan y orientan el trabajo a realizar en los talleres de capacitación que existen en el centro.

Siendo así necesario conocer que tipo de actividades realizan los alumnos de diversas características etiológicas en los talleres en que están integrados, haciendo mención de los antecedentes que tiene el taller, conocer el porque de su formación y tener una visión más clara de la manera en que ayudan para que el alumno logre un desarrollo de acuerdo a sus posibilidades en los aspectos de independencia laboral, comunicación, socialización y capacitación laboral fin ultimo de la institución.

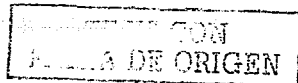
Hay un módulo inicial, el que se debe aplicar en cada uno de los talleres que conforma el CECADEE, dentro del cuál se tiene como objetivo que al finalizar el módulo, el alumno conocerá las distintas áreas de la escuela y la comunidad circundante del taller, identificando equipo, herramienta y a su vez deberá practicar actitudes que favorezcan la convivencia y armonía en su grupo.

MODULO INICIAL

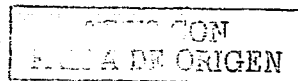
1. Se integra al CECADEE y al grupo de trabajo.



- Identifique a sus compañeros, incluyendo maestros y equipo de apoyo.
 - Participe en su trabajo de pequeños grupos.
 - Recorra con su grupo las diferentes áreas del Centro: sanitarios, áreas verdes y recreativas, talleres, administrativas y de diagnóstico y Escuela Primaria Especial.
 - Identifique al personal de cada área (nombre y función).
 - Efectué demostraciones en equipo del uso adecuado y conservación de las áreas de servicio.
 - Conocer la comunidad circundante, tiendas y comercios.
2. Se desplazará adecuadamente dentro del taller.
- Realice un recorrido por el taller, observando las áreas de trabajo que el instructor le indique.
 - Recorra cada una de las áreas localizando mobiliario y equipo de trabajo
 - Comentar el tipo de actividad que se realiza en cada área.
3. Comentaré la importancia de la carpintería, como actividad de trabajo, de cooperativa o de manualidades. Aprendizaje y habilidades a alcanzar.
- Actividades de Aprendizaje.
- Visitar fábricas de muebles y talleres de carpintería, como actividad de trabajo así como lugares donde se trabajen las manualidades.
 - Observar el material didáctico que presentará el instructor sobre actividades del taller.
 - Comparar en grupos las actividades observadas en la comunidad con las que se realizarán en el taller.
 - Mencione las aplicaciones de la carpintería en el hogar.
 - Elaborar láminas con diferentes tipos de muebles que se realizan en el taller.
4. Señalare las actividades que se realizan dentro del taller de manualidades.
- Nombrar cada una de las actividades manuales como macramé, costura, rafia, elaboración de accesorios para el hogar.



- Elaborar láminas con diferentes tipos de trabajos que se realizan en el taller.
 - Preguntar sobre las actividades del taller: Cuáles les gustan porque, entre otras.
5. Conocerá e identificará las instalaciones del taller.
 - Localice las instalaciones de agua, luz, teléfono, etc.
 - Mencione los beneficios que nos da una buena instalación de agua y luz.
 - Dialogar en pequeño grupos la importancia del uso racional de agua y luz.
 6. Identificará y clasificará las herramientas más usuales en el taller.
 - Identifique por su nombre las herramientas que se utilizan.
 - Clasifique las herramientas según su uso: de corte, de golpe, de medición, de trazo, de presión, etc.
 7. Enlistará el material que se requiere para la elaboración de un trabajo.
 - Preguntar dónde puede conseguir el material.
 - Figuras de alambre, unicel, carrizo, hilo, malla, listón, tejidos, silicón, flores artificiales, follaje, agujas, encaje, estambres, pistola de silicón, etc.
 - Para costura: hilo, tela, agujas, botones, macramé, armazones de alambre, tijeras, argollas de diferentes tamaños, forros de tela, plástico, asas, cierres.
 8. Identificará y aprenderá el uso correcto del material.
 - Explicar el uso correcto de las herramientas de corte y golpe para evitar accidentes.
 - Señale los puntos peligrosos de las herramientas que se utiliza.
 - Comente las medidas de seguridad.
 - Mantenga su lugar limpio.
 - Indique las condiciones higiénicas que debe presentar una persona.
 - Limpieza bucal, ropa limpia, baño diario y uñas cortas.



- Dialogar acerca de la convivencia de usar ropa de trabajo.
- Elaborar carteles con aspectos de higiene y seguridad así como comentar en grupo.
- Comentar las condiciones que se necesitan para realizar un trabajo seguro.

9. Aplicará las relaciones interpersonales:

- Respetar el trabajo de los compañeros.
- Saludar.
- Pedir permiso.
- Dar gracias.
- Despedirse.
- Pedir prestado.
- Respetar lo ajeno.
- Pedir perdón.

10. Sorteará objetos fijos y móviles.

- Haga desplazamientos ante distintos obstáculos.
- Evite objetos en movimiento.
- Evite compañeros que se desplazan.
- Aluda objetos que se lancen.
- Haga movimientos de agacharse, levantarse, caminar en cuclillas, etc.

11. Conocerá sus datos personales y familiares.

- Decir su nombre, fecha de nacimiento, lugar de origen.
- Diga los años que tiene.
- Indique el lugar donde vive: ciudad, Municipio, estado, nación.
- Diga y localice los nombres de sus padres, hermanos y familiares, su ocupación, lugar de trabajo.
- Reconozca documentos tales como: acta de nacimiento, credencial, cartilla militar y su uso.

12. Adquirirá hábitos de puntualidad y trabajo.

- Conocerá la hora de entrada, salida y hora de recreo.
- Aprender a reincorporarse a las actividades después del recreo.

TRABAJE CON
FALLA DE ORIGEN

- Comentar las ventajas y desventajas que se derivan del cumplimiento del programa anterior.

TALLER DE MANUALIDADES

Fue uno de los primeros talleres que surgió al fundarse el Centro de Capacitación de Educación Especial se retomó de los que existían en la Escuela primaria Especial Margarita Gómez Palacios.

Pero en el CECADEE se le denominaba taller de Polivalentes debido a que se decide trabajar diferentes actividades sin especificar una en particular.

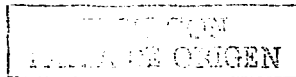
El objeto del taller era apoyar el desarrollo del alumnado por medio de actividades diversas entre ellas la preparación de alimentos y la realización de trabajos manuales para que el joven pudiera adquirir una serie de habilidades y destrezas básicas que le permitieran la adquisición de procesos socio-adaptativos.

Posteriormente se modificó el nombre quedando Taller de Manualidades debido a que la Secretaría de Educación Pública (SEP), no aceptaba la denominación de "Taller de Polivalentes", porque no especificaba las actividades a realizar.

Teniendo que denominarse el taller de manualidades, el cuál se pretende que el alumno sea autónomo en cuanto al trabajo de desempeña debido a que lo pueden adquirir una remuneración económica significativa.

El taller se ha continuado, debido a que no han sido detectadas otras características que en un momento fueran más importantes para el desarrollo de los alumnos que asisten al centro.

El módulo del taller de manualidades que se ha venido desarrollando tiene como objetivo que el alumno adquiera la habilidad de realizar diversos trabajos de macramé y de malla, sabiendo distinguir los principales nudos que se requieren para elaborar determinados productos.



1. Se logrará la motivación del alumno para que desempeñe trabajos de macramé.

- Comentar los beneficios que se obtiene con la elaboración de dichos trabajos.
- Presentar muestras de trabajos de: Pagodas, paneras, ceniceros, Maceteros, jugueteros, portarrollos y demás artículos que se elaboren.
- Preguntar cuál trabajo le gustaría trabajar.

2. Distinguirá los diferentes tipos de macramé (color y grosor) así como el uso al que se destina según el accesorio a elaborar.

3. Aprender a hacer el forrado del producto a elaborar
- Hacer la demostración de manera en que se forra.
 - Practicar el forrado hasta que logre ejecutarlo correctamente.
 - Supervisar continuamente la actividad.
 - Demostrar la manera de elaborar el nudo.
 - Decirlo por su nombre (plano.)
 - Ejecutar correctamente la puntada ensayada.

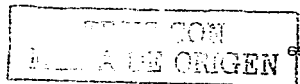
4. Aprenderá y aplicará los diversos nudos.
- Enumere el nombre de los nudos: plano, chino, espiral, concha, franciscano, Josefina, bodoque, sencillo, básico o doble, etc.
 - Explique cuando se usa cada uno
 - Reconozca y supere errores.

5. Elaborará diversos trabajos de más fácil al más complejo.

- Seleccione el trabajo a realizar.
- Efectué prácticas.
- Haga correcto acabado del trabajo a realizar.

6. Reconocerá distintos colores.

- Presentar los diversos colores existentes.
- Mostrar y coleccionar muestrarios de colores.
- Comentar cuál es el adecuado para cada trabajo.



7. Reconocerá el uso y la importancia de los trabajos a realizar:
 - Nombrar los productos que ha de elaborar.
 - Mencionar la utilidad que brindan.

8. Guardar el material en el lugar adecuado, comentar la importancia de guardar el trabajo una vez terminada la tarea, mostrarle el lugar indicado y practicar la actividad.

9. Efectuará compras.
 - Investigue los lugares donde se pueda comprar el macramé, agujas, hilos, etc.
 - Enseñarle o mostrarle muestras de trabajo para la elaboración del producto.
 - Investigue precios de materiales en diferentes comercios comparando su precio y calidad.
 - Elaboré listas de materiales con sus precios correspondientes.
 - Elaboré listas de comercios anotando sus teléfonos y direcciones.

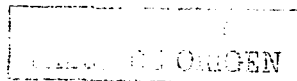
10. Calculará costos de los productos elaborados.
 - Comente que inversión efectuó en la elaboración del producto.
 - Cuál es el valor de la mano de obra considerando el tiempo en que se efectuó.
 - Cuál es su valor global de cada producto.

TALLER DE CARPINTERÍA.

La carpintería es uno de los oficios más antiguos que ha desempeñado el hombre en la historia, a lo cuál se le ha denominado el arte de trabajar la labrar la madera.

Actualmente se facilita la carpintería gracias a las herramientas mecánicas (sierras, taladros, cepilladores, tornos) pero se siguen utilizando todas las herramientas manuales como martillo, cepillo, serrucho y otros.

Se necesita una serie de cuidados para poder llevar a cabo dicha actividad debido al material que se utiliza para su desarrollo, requiriéndose concentración, principalmente a la hora de utilizar la herramienta eléctrica



dado que la distracción puede acarrear accidentes lamentables, si esto le ocurre a una persona considerada "normal", por la sociedad, también a los jóvenes con características especiales los que se ven más propensos a los riesgos que la carpintería trae consigo.

En el CECADEE se creó el taller de carpintería desde sus inicios como escuela, debido a que las condiciones existentes en materia laboral dentro de la Ciudad de Uruapan, la actividad más importante y productiva era el trabajo con la madera dadas las condiciones económicas y sociales de la región.

Por tal motivo se vislumbró mayores posibilidades para que el alumno se capacitara como ayudante de carpintería y pudiera insertarse por este medio al proceso productivo.

EL OBJETIVO DEL TALLER ES: Capacitar a los jóvenes para que se integre al medio laboral como auxiliar de carpintero.

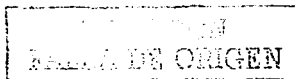
Teniendo objetivos y actividades particulares que serian los distintos módulos que se manejan en el taller como son: El de clavado, cepillado, cortado, lijado, barnizado.

Los objetivos son los siguientes:

- Al término del módulo, el alumno estará capacitado para dar a la madera un cepillado de calidad, suficiente que permita la continuación del proceso de trabajo, y que este tenga una buena presentación.
- Al término del módulo, el alumno estará capacitado para hacer un clavado eficiente.

Algunas de las actividades son:

- Identificará distintos tipos de madera.
- Clasificará madera según sus características.
- Empleará las medidas básicas.
- Conocerá los elementos del sistema métrico decimal.
- Trazará de acuerdo a medidas adecuadas e indicadas.
- Cortará adecuadamente el trozo indicado, utilizando herramientas manuales.



- Cortará utilizando herramientas eléctricas.
- Cepillará la madera de acuerdo a las necesidades.
- Armará y/o auxiliará en el armado de los muebles.
- Lijará satisfactoriamente la superficie del mueble utilizando lija eléctrica y manual.
- Clavará adecuadamente usando las herramientas y el material correspondiente.
- Identificará y aplicará materiales para pintura.
- Reconocerá materiales de unión y clasificará herrajes.

CAPITULO V

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

TRABAJO CON
LA DE ORIGEN 3

5.1- DEFINICIÓN DEL UNIVERSO Y MUESTRA

La investigación que se pretende a continuación se realizó en el último trimestre del año 2000 en el centro de capacitación de Educación Especial, de la ciudad de Uruapan, Mich.

Dentro de esta institución, se tomó como universo el 80% de la población de padres de familia y el 100% de los maestros y del equipo de apoyo que laboran en esta institución y que constituyen nuestra población y en los cuales se basó la información que se presenta, en el muestreo probabilístico aleatorio simple ya que se cuenta con un listado de los alumnos y sus domicilios, seleccionando al azar las visitas domiciliarias a realizar.

5.2- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

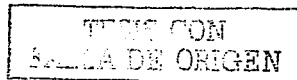
El desarrollo de la investigación se llevó a cabo en el Centro de Capacitación de Educación Especial de Uruapan, recibiendo apoyo por la dirección de la institución, del personal como fue el equipo de apoyo, instructores de taller y los padres de familia, favoreciendo esta actitud a seguir su paso y lograr los objetivos planteados, debido a la aplicación de entrevistas, encuestas, apoyándonos de guía de entrevistas y el cuestionario.

Para obtener los datos que contribuirían a formar este capítulo de la investigación, se hizo uso de la entrevista como técnica para la recopilación de datos, a través de la cual se utilizó como instrumento principal la guía de entrevista, estuvo dirigida para los padres de familia, instructores de taller, equipo de apoyo y director, que laboran en el CECADEE. (véase en la estructura del mismo en anexos, 1, 2, 3 y 4)

Se aplicó una entrevista a los padres de familia aplicando el cuestionario de dos maneras en los domicilios a los tutores y el resto de las personas en las instalaciones de la escuela.

Ante estas dos formas se obtuvieron 50 cuestionarios con la información requerida.

1 Director
4 Instructores de Taller



4 Personal del equipo de apoyo.
25 Padres de familia

Equivaliendo al 80% de la población total que asiste regularmente, el otro 20% no se aplica a los mismos debido a la premura del tiempo y los domicilios tan dispersos, al 100% del personal docente que labora en el CECADEE, se le aplico el instrumento programado individualmente.

5.3 RECOPIACIÓN DE DATOS

En el tiempo que fue aplicada la entrevista, los maestros y el equipo de apoyo, así como el director mostraron disponibilidad e interés en la aplicación del cuestionario. Es importante hacer mención que en mayor proporción, fueron las madres de familia quienes contestaron el cuestionario.

Con relación al apoyo brindado por la institución, se puede decir que fue muy amplia por el acceso que tuve a los documentos y libros que contribuyeron a la información fundamental para la investigación.

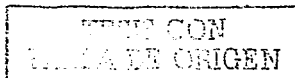
Es importante mencionar que bajo estas circunstancias se llevo a cabo el acopio de datos de la investigación, demostrando el total de la población interés al contestar, como el de proponer alternativas para lograr mayor desarrollo de los jóvenes.

Considerando que la técnica y el instrumento utilizado para la recopilación de datos respondieron a las necesidades de la investigación obteniendo resultados positivos.

5.4 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El análisis de la investigación de campo sé llevo a cabo, tanto en el Centro de Capacitación de Educación Especial (CECADEE), con los maestros de taller, equipo de apoyo, director y padres de familia, se expondrán los datos o resultados obtenidos de la siguiente manera.

1. Cuadro especificando en cada pregunta con conceptos, fracción absoluta y fracción relativa
2. Gráfica con porcentajes



3. Interpretación de la grafica

5.5- RESULTADOS OBTENIDOS

CENTRO DE CAPACITACIÓN DE EDUCACIÓN ESPECIAL

MARGARITA GÓMEZ PALACIOS

ENTREVISTA AL DIRECTOR DEL PLANTEL:

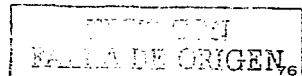
ESCOLARIDAD:

LIC. EN PSICOLOGÍA

El director expreso que en la institución que esta bajo su cargo, si existe equipo interdisciplinario, forma parte del equipo, realizando las funciones de Dx, dar seguimiento de caso, elaborar planes individuales y grupales de trabajo, existiendo reuniones cada 15 días con el equipo interdisciplinario, para dar seguimiento a los planes de trabajo elaborados, manifestando que en algunas ocasiones no existe participación coordinada por falta de comunicación, la intervención del equipo en los talleres es dar siempre con circunstancias normales o especiales diariamente.

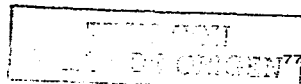
Las acciones que le gustaría implementar en los talleres es que lleguen a funcionar como empresas productivas, para beneficio económico de los alumnos. Los especialistas que conforman el equipo interdisciplinario son: Psicólogo, Director, 2 Trabajadores Sociales y un maestro especialista en problemas de aprendizaje, estos toman esporádicamente cursos de actualización, los requisitos para formar parte del equipo es que sean contratados por la SEP. y cumplan con el perfil teniendo las cualidades de ser persona trabajadora, creativa, continuar con la mejora en la calidad, que sepa comunicarse y respeto con los demás miembros del equipo.

La escuela carece de recursos humanos (Intendente, Medico, Maestro de Educación Física), y materiales para brindar la atención a los jóvenes por la carencia de un edificio.



El programa anual de actividades se cumple en un 80%, las actividades a desarrollar son planeadas por todo el equipo interdisciplinario, los talleres que se imparten son creados espontáneamente de acuerdo a las necesidades, las habilidades y capacidades de los alumnos, la asignación de los talleres a los jóvenes es determinada por el Director, analizado por el equipo de apoyo.

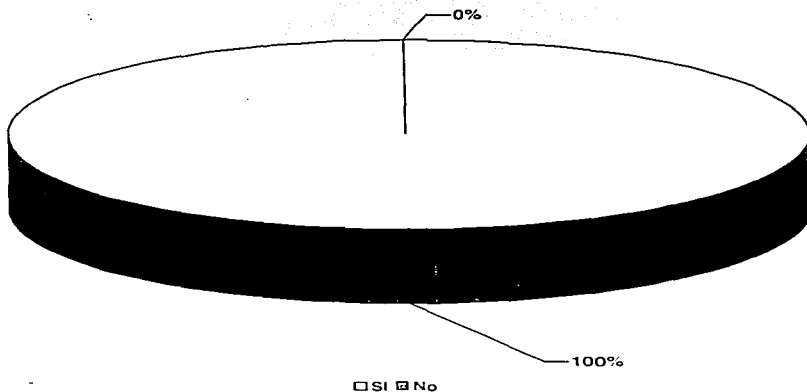
En este ciclo escolar si hubo supervisión regional, por otra parte la escolaridad que tiene los instructores de taller es carrera técnica o preparatoria y en el equipo de apoyo son profesionistas, el director tiene reuniones con los padres de familia por lo menos una vez al mes, para planear las necesidades del plantel, avances, comentar el plan de trabajo del como se esta trabajando y solicitar apoyo económico, las asistencias de los padres es de un 60%.



EQUIPO DE APOYO

¿Existe equipo interdisciplinario en el CECADEE?

GRAFICA N° 1



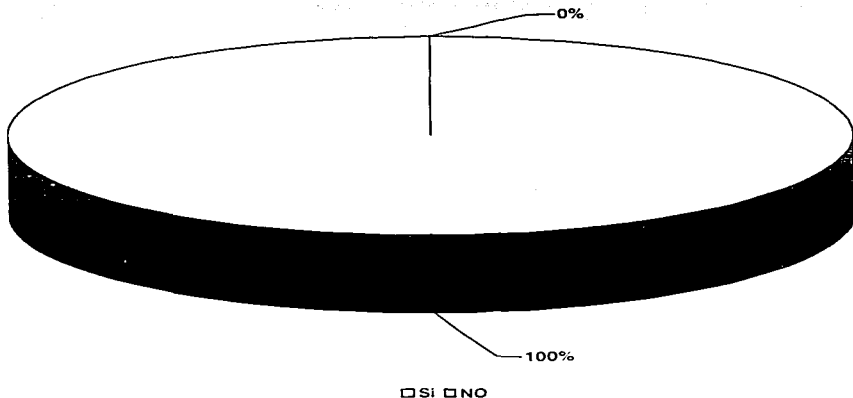
Interpretación

El 100% de la población expreso afirmativamente la existencia del equipo interdisciplinario en este centro de capacitación de educación especial.

FECHA CON
LA DE ORIGEN

¿Usted forma parte de el?

GRAFICA N° 2

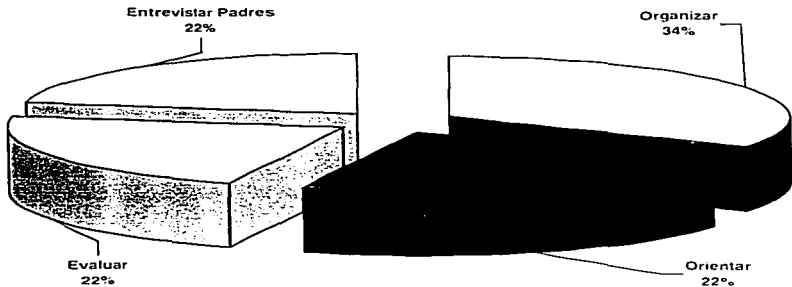


Interpretación

De la población investigada el 100% manifestó ser integrante del equipo interdisciplinario que esta formado en este centro de trabajo

CUADRO 3		
¿Cuáles son las funciones dentro del equipo interdisciplinario?		
Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
Organizar	3	34%
Orientar	2	22%
Evaluar	2	22%
Entrevista a padres	2	22%

GRAFICA N° 3



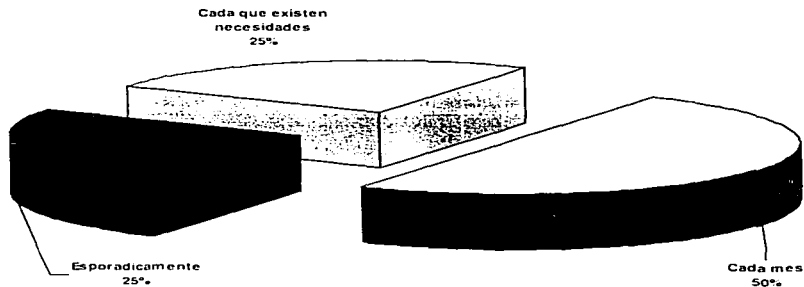
Interpretación

El equipo de apoyo, lleva a cabo una gran diversidad de funciones, coincidiendo el personal en desarrollar primordialmente la organización posteriormente orientar, evaluar y por último entrevistar a los padres, identificando que no todas son funciones, además no ejecutan lo que organizan.

TESIS CON
FOLIA DE ORIGEN⁸⁰

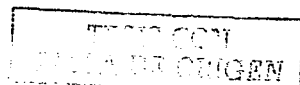
CUADRO 4		
¿Existen reuniones del equipo interdisciplinario?		
Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
Cada mes	2	50%
Esporádicamente	1	25%
Cada que existen necesidades	1	25%

GRAFICA N° 4



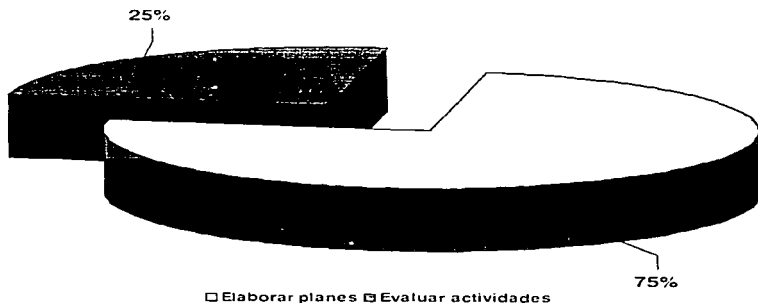
Interpretación

Todo el personal expreso que existen reuniones del equipo interdisciplinarios, más sin embargo difieren en los tiempos en los que son llevadas a cabo.



CUADRO 5		
¿Cuál es el objeto de las reuniones?		
Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
Elaborar planes de trabajo y atender necesidades	3	75%
Evaluar actividades realizadas	1	25%

GRAFICA N° 5



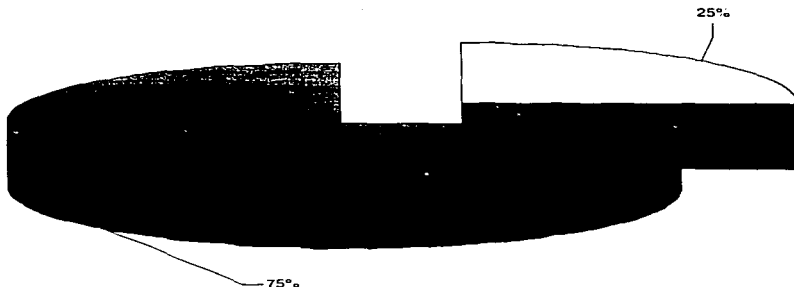
Interpretación

El equipo de apoyo no tiene bien identificado el motivo de las reuniones, el personal que lo integra son pocos, pero más sin embargo un 25% difiere en no identificar el motivo de las reuniones.

TEME CON
FOLIA DE ORIGEN

CUADRO 6		
¿Considera que existe participación coordinada en el equipo interdisciplinario?		
Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
Si	1	25%
No	3	75%

GRAFICA N° 6



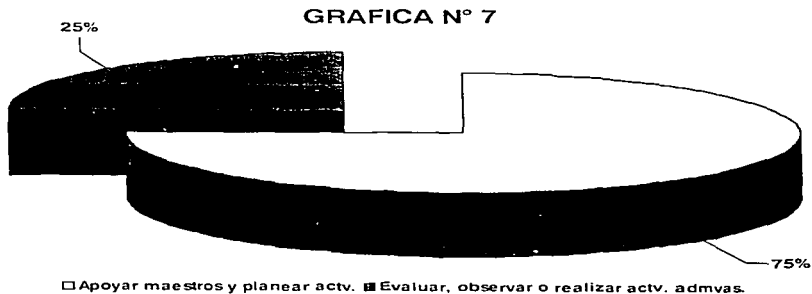
□ Si ■ No

Interpretación

La mayoría del personal de grupo de apoyo acepto la falta de coordinación del equipo interdisciplinario en las actividades programadas para realizar en los talleres y un mínimo del personal manifiesta la existencia de una participación coordinada y efectiva.

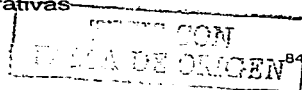
TECE CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 7		
¿Bajo que circunstancias interviene el equipo interdisciplinario en los talleres?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Apoyar a los maestros y planear actividades	3	75%
Evaluar, observar o realizar actividades administrativas	1	25%



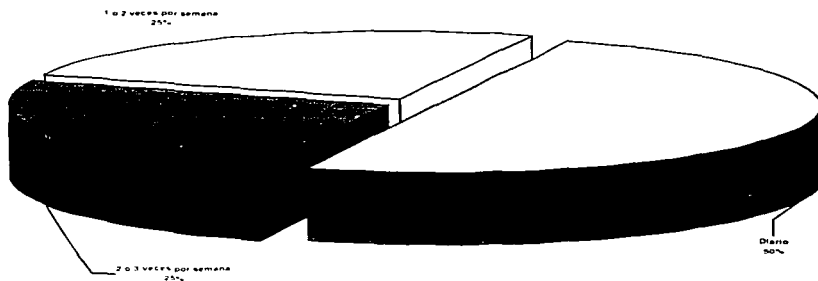
Interpretación

En este cuadro nos podemos dar cuenta que la intervención que se lleva a cabo es para apoyar a los maestros de taller, planear actividades y no para ejecutar lo programado, en su minoría se contemplan otras funciones como evaluar, observar o realizar actividades administrativas



CUADRO 8			
¿Cada cuando son sus intervenciones en los talleres?			
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa	
Diario	2	50%	
2 o 3 veces por semana	1	25%	
1 o 2 veces por semana	1	25%	

GRAFICA N° 8



Interpretación

En esta gráfica podemos identificar la discrepancia en cuanto a las intervenciones de cada uno del personal que integra el equipo de apoyo, realizándolo cada uno de manera individual o bien de acuerdo a las necesidades del puesto.

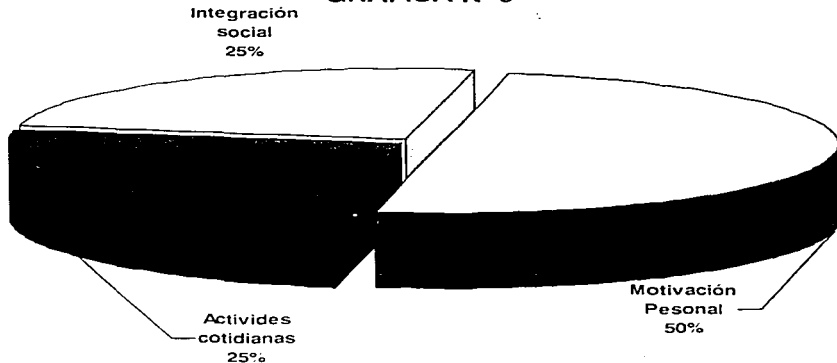
TRABAJO CON
FAMILIA DE ORIGEN

CUADRO 9

¿Qué acciones les gustaría implementar en los talleres?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
Motivación personal y capacitación	2	50%
Enseñanza de actividades	1	25%
Integración social	1	25%

GRAFICA N° 9



Interpretación

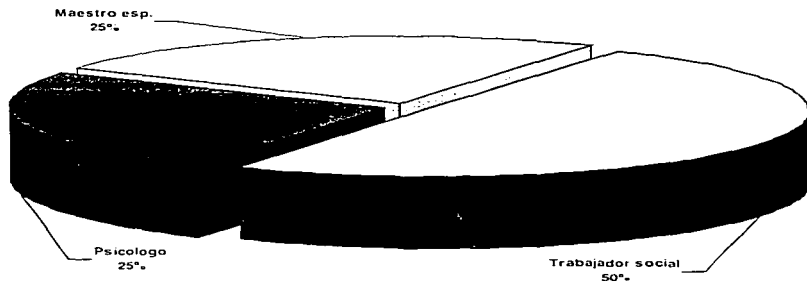
En esta grafica podemos destacar la poca unificación de criterios en cuanto a las actividades que les gustaría implementar ya que cada uno expreso dependiendo a sus necesidades profesionales y no a las necesidades del CECADEE, para beneficio de toda la población que comprende los 4 talleres existentes en este centro.

TRABAJO CON
 FUENTE DE ORIGEN Nº 6

CUADRO 10

¿Qué especialistas lo conforman?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Trabajador Social	2	50%
Psicólogo	1	25%
Maestro Especialista	1	25%

GRAFICA N° 10



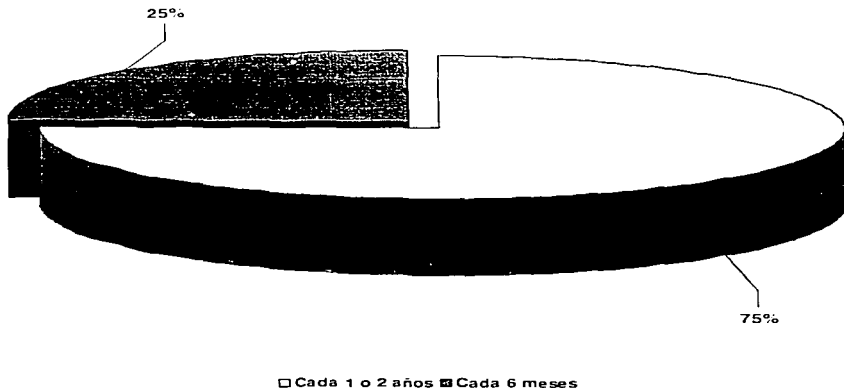
Interpretación

El 100% del personal coincide que el personal que conforma el equipo interdisciplinario son los mismos especialistas.

TRIC CON
FALLA DE ORIGEN⁸⁷

CUADRO 11		
¿Cada cuando toman cursos de actualización?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Cada 1 o 2 años	3	75%
Cada 6 meses	1	25%

GRAFICA N° 11



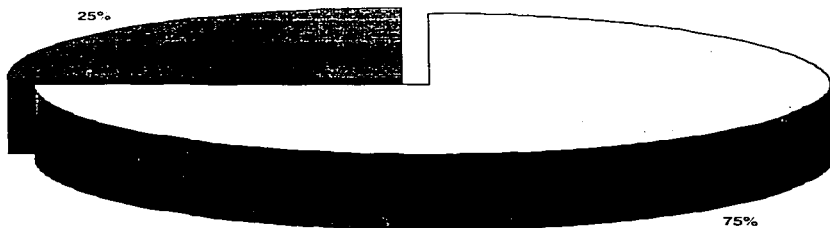
Interpretación

En este cuadro el equipo de apoyo expresa abiertamente que los cursos de actualización son tomados cada 1 o 2 años, y en su minoría los toma cada 6 meses, estos son solventados por el personal docente interesado, por la actualización en su área.

RECIBIDO CON
FECHA DE ORIGEN

CUADRO 12		
¿Cumple el personal con el programa anual de actividades?		
Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
Si	3	75%
No	1	25%

GRAFICA N° 12



Si No

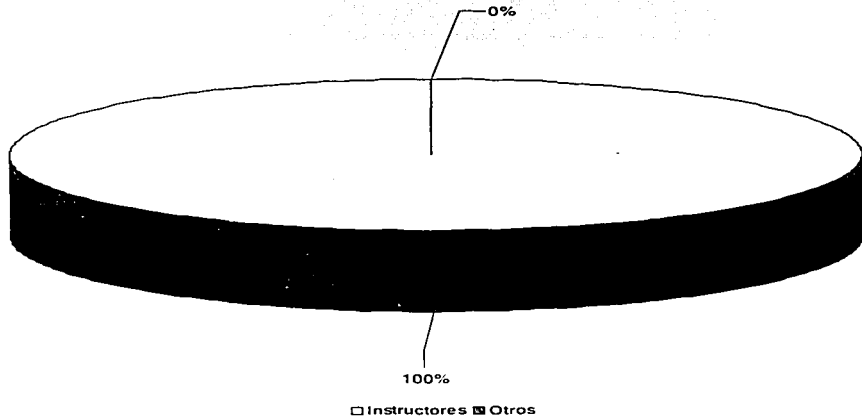
Interpretación

En este cuadro nos señala una respuesta de carácter disperso de un porcentaje mínimo pero independientemente de esto se percibe el cumplimiento del programa anual de actividades del personal que conforma el equipo de apoyo para realizar lo programado y cumplir los objetivos establecidos durante el ciclo escolar.

TRABAJO CON
FOLIA DE ORIGEN ⁸⁹

¿Quién planea las actividades a desarrollar en los talleres?

GRAFICA N° 13



Interpretación

El 100% de la población entrevistada manifiesta que las actividades son planeadas por los instructores de taller, supervisados por el director y el equipo de apoyo que interviene en ciertas circunstancias.

CUADRO 14		
¿Qué características tienen los talleres que imparten?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Carecen de reglas y normas de conducta	3	75%
Disciplinados, organizados y alegres	1	25%

GRAFICA N° 14

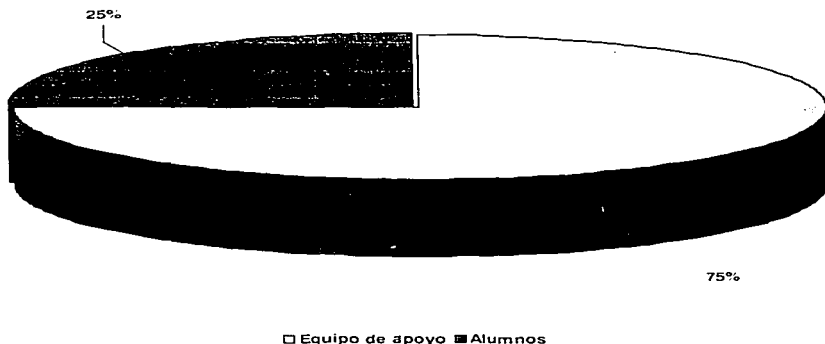


Interpretación

El porcentaje mayoritario de este cuadro corresponde al 75% de la población, expreso que los talleres carecen de reglas y normas de conducta, así como de organización y falta de motivación, en su minoría que son talleres, disciplinados, organizados y alegres, con esto nos podemos dar cuenta que falta estructuración, organización y coordinación e involucramiento en los talleres por parte del equipo de apoyo.

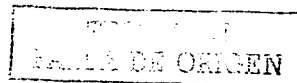
CUADRO 15		
¿Quién determina la asignación de los talleres a los alumnos?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Equipo de apoyo	3	75%
Los alumnos	1	25%

GRAFICA N° 15



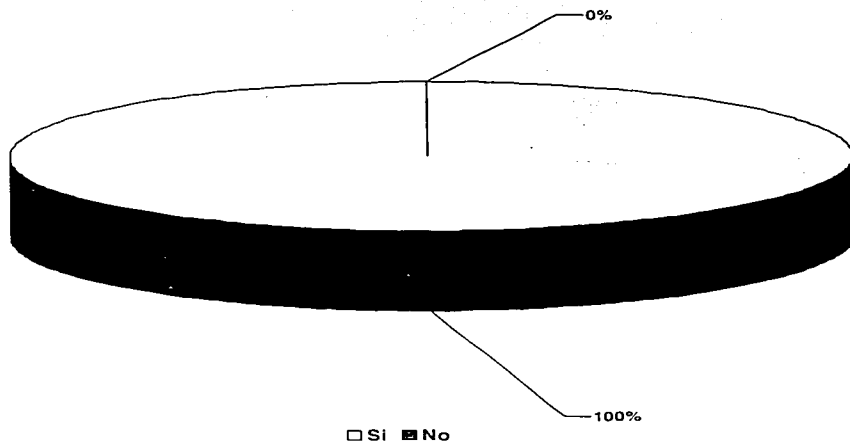
Interpretación

En esta grafica podemos identificar la falta de comunicación y organización, para determinar a que taller va cada joven, ya que todos intervienen en esta decisión, para esto se deben asignar al personal responsable para que estudie e identifique las características o habilidades para lograr mas productividad y eficiencia en los talleres



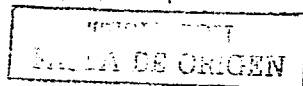
¿Se tiene reuniones con los padres de familia?

GRAFICA N° 16



Interpretación

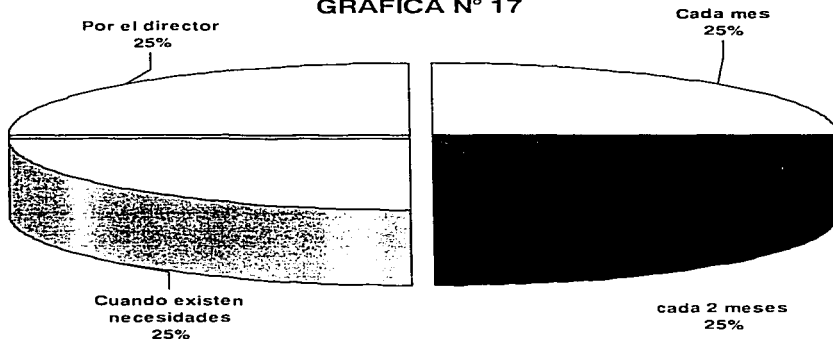
El 100% del equipo de apoyo respondió afirmativamente que se tienen reuniones con los padres de familia.



CUADRO 17

¿Cada cuando se tienen reuniones con los padres de familia?		
Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
Cada mes	1	25%
Cada dos meses	1	25%
Cada que existen necesidades	1	25%
Por parte del director	1	25%

GRAFICA N° 17



Interpretación

Un 25% expreso tener reuniones cada mes por cuestiones administrativas, otro 25% tener reuniones cada 2 meses llevándolas a cabo el director, otro 25% que solo hay reuniones cada vez que existen necesidades y por ultimo otro 25% manifestó que no son permitidas las reuniones individuales por el equipo de apoyo únicamente por parte del director.

Nos podemos dar cuenta que cada uno de los integrantes del equipo de apoyo contesto de manera diferente.

TRINIC CON
VALIA DE ORIGEN

CUADRO 18		
¿Cuál es el objeto de las reuniones con padres de familia?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Asuntos relacionados con los alumnos	2	50%
Información del plan de trabajo	2	50%

GRAFICA N° 18



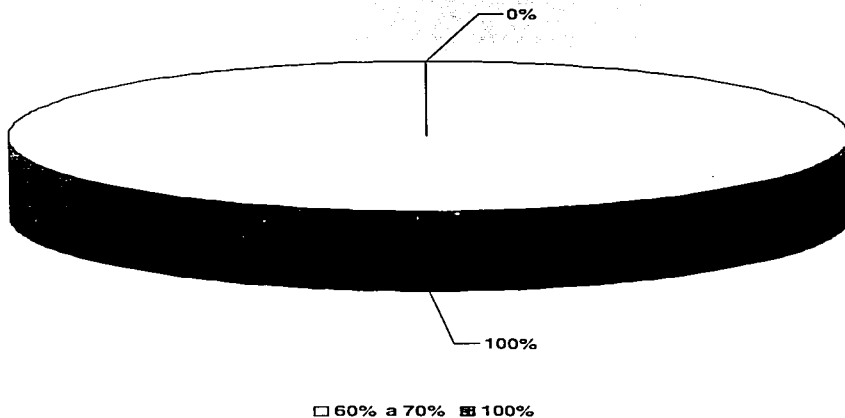
Interpretación

Como puede apreciarse, las respuestas proporcionadas coinciden en el mismo porcentaje, por lo tanto, los objetivos de las reuniones con los padres de familia no están bien establecidos ya que únicamente son programados y llevados a cabo por el director del centro, solamente interviniendo el demás personal en ocasiones especiales que se amerita.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¿Asistencia de los padres de familia a las reuniones programadas por la institución?

GRAFICA N° 19



Interpretación

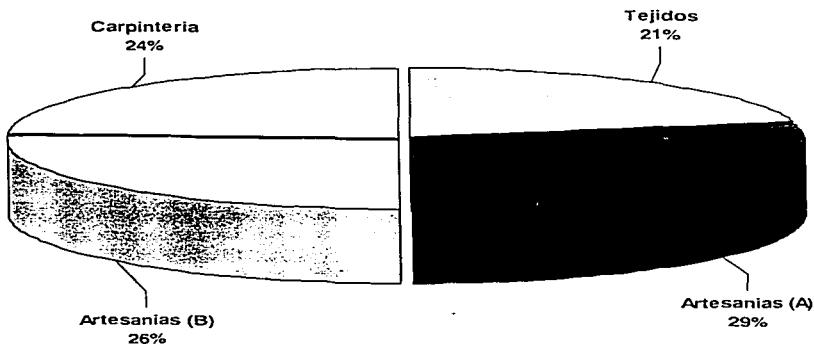
El promedio de asistencia de los padres de familia a las reuniones programadas por la institución es de un 60 o 70%, coincidió todo el personal que nunca se ha logrado contar con el 100% del total de tutores en las reuniones.

TECNIC CON
SALA DE ORIGEN

MAESTROS DE TALLER

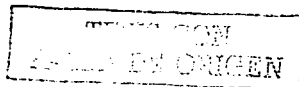
CUADRO 20	
¿Cuántos alumnos tienen en su taller?	
Concepto	Frecc. Absoluta
Tejidos	9
Artesanías (A)	12
Artesanías (B)	11
Carpintería	10

GRAFICA N° 20



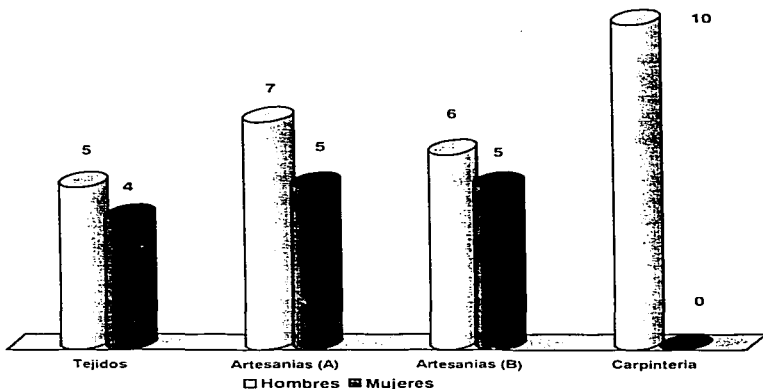
Interpretación

Como podemos darnos cuenta los grupos no tienen el mismo número de alumnos y que la Frecc. Absoluta varía de 9 hasta 12 alumnos por taller



CUADRO 21		
¿Cuál la proporción hombre y mujeres?		
Concepto	Hombres	Mujeres
Tejidos	5	4
Artesanías (A)	7	5
Artesanías (B)	6	5
Carpintería	10	0

GRAFICA N° 21



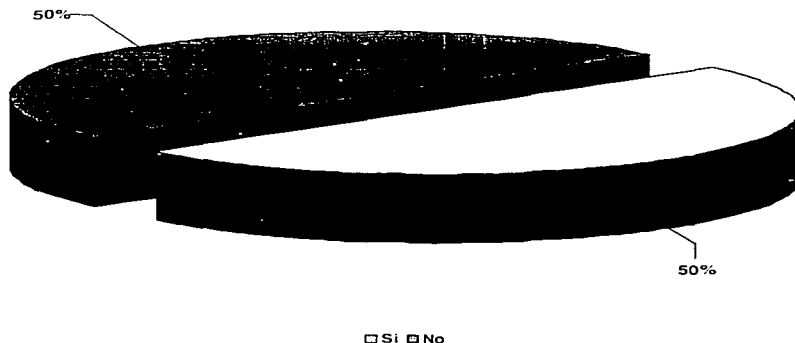
Interpretación

En la grafica podemos cuantificar que existen cuatro talleres en total siendo 28 hombres y 14 mujeres, esto equivale a 42 niños como total de la población en el CECADEE

TRABAJE CON
SALA DE ORIGEN

CUADRO 22			
¿Existe programación diaria de actividades?			
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa	
Si	2	50%	
No	2	50%	

GRAFICA N° 22

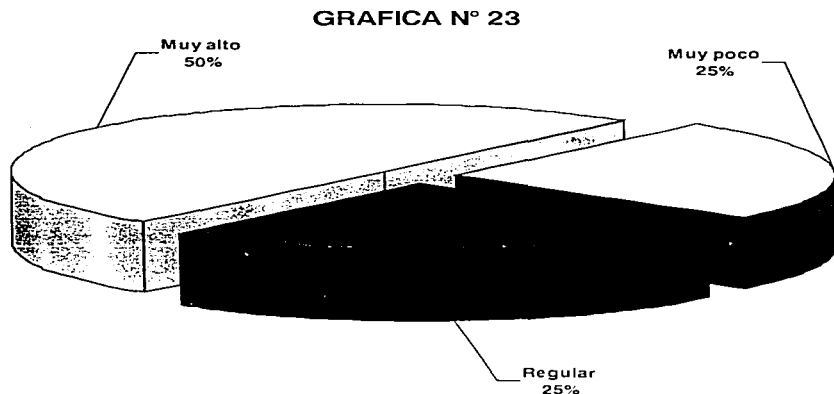


Interpretación

Durante este periodo de nuestra investigación la mitad de los instructores de taller realiza una programación diaria de actividades, con la finalidad de preparar el material de evaluación en los talleres, para el 50% realiza las necesidades o actividades conforme vayan surgiendo, para este ciclo escolar no planearon actividades a realizar dándonos cuenta que algunas no se llevaron a cabo.

TECNOLOGIA CON
FALLA DE ORIGEN 99

CUADRO 23		
¿Se presenta en su grupo el ausentismo?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Muy poco	1	25%
Regular	1	25%
Muy alto	2	50%



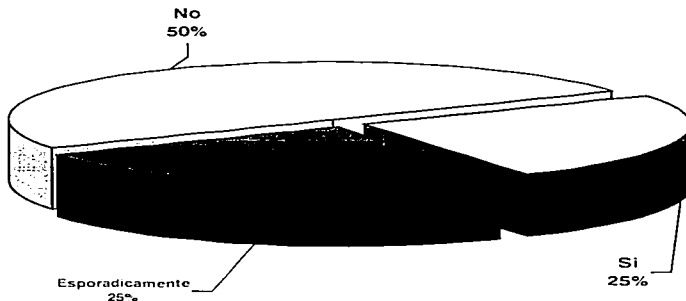
Interpretación

En algunos grupos (dos), se da el ausentismo mas que en los otros dos esto se presenta en su mayoría cuando el joven se enferma o bien cuando el domicilio esta muy retirado de la escuela.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 24		
¿Se han hecho estudios del ausentismo o abandono de la escuela?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Si	1	25%
Esporádicamente	1	25%
No	2	50%

GRAFICA N° 24



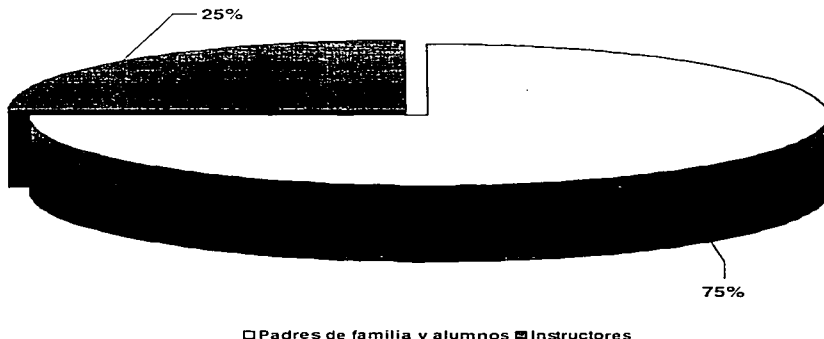
Interpretación

Los instructores no tienen bien claro si han sido realizados estudios del porque se da el ausentismo. Esta función es responsabilidad de Trabajo Social, más sin embargo un 75% del personal manifestó que no se ha realizado o bien esporádicamente lo hizo, podemos mencionar que no se conocen las causas reales de la inasistencia de los jóvenes a la escuela.

TRABAJO SOCIAL
 PARRAL DE ORIGEN

CUADRO 25		
¿Cómo distribuyen a los alumnos en los talleres por decisión de?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Padres de familia y alumnos	3	75%
Instructores	1	25%

GRAFICA N° 25



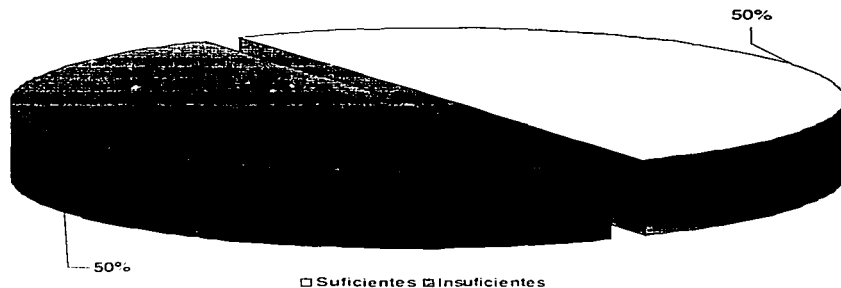
Interpretación

Las respuestas proporcionadas no se asemejan con las proporcionadas por el equipo de apoyo y los instructores, por lo tanto existe la intervención de los padres de familia, instructores y equipos de apoyo o también los alumnos, para que este proceso sea el correcto, debe de haber, comunicación e identificar las limitantes y habilidades del joven para que pueda adaptarse al taller y se logren los objetivos planeados.

TRUJILLO CON
MAYORÍA DE ORIGEN

CUADRO 26		
¿Cuenta usted con los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades en su taller?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Suficientes	2	50%
Insuficientes	2	50%

GRAFICA N° 26



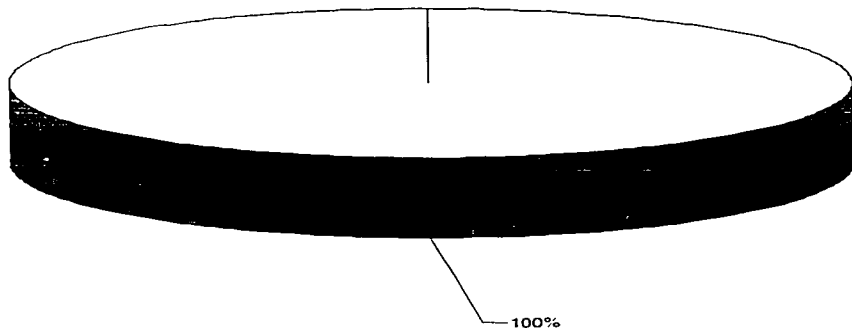
Interpretación

Todos los instructores coincidieron en que no cuentan con los recursos económicos necesarios para cumplir al 100% las actividades programadas en tiempo y efectividad, ya que los talleres son capacitados en manualidades o elaboración de objetos diferentes, por lo tanto, carecen de algún material o herramientas de trabajo y otros carecen de otras cosas, debido a esto en ocasiones se tardan en la elaboración de objetos

FRASE CON
FALLA DE ORIGEN

¿Cómo logra la participación de los jóvenes?

GRAFICA N° 27



□ Actividades agradables

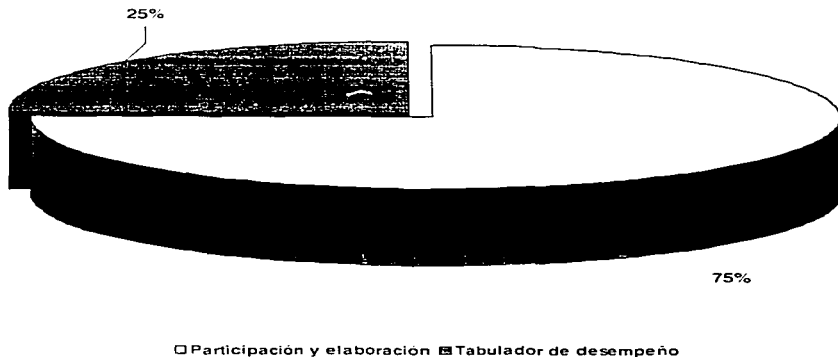
Interpretación

Los instructores expresaron que los jóvenes son motivados ya que realizan las actividades que a ellos les agradan y elaboran objetos de acuerdo a su capacidad y habilidad.

TRABAJE CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 28		
¿El grado de interés de los jóvenes como lo miden?		
Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
Participación y elaboración	3	75%
Tabulador de desempeño	1	25%

GRAFICA N° 28



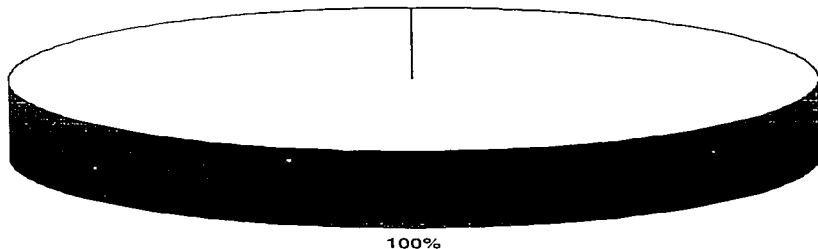
Interpretación

Únicamente un instructor lleva a cabo la medición del interés que muestran los jóvenes en los talleres con un tabulador cada tres meses, en su mayoría lo miden en la evaluación de la participación en los talleres y en el número de objetos que elaboran.

TIPIC CON
VALLE DE ORIGEN

¿Cómo cree que deba ser la participación de los padres en los talleres?

GRAFICA N° 29



Proporcionando el material necesario

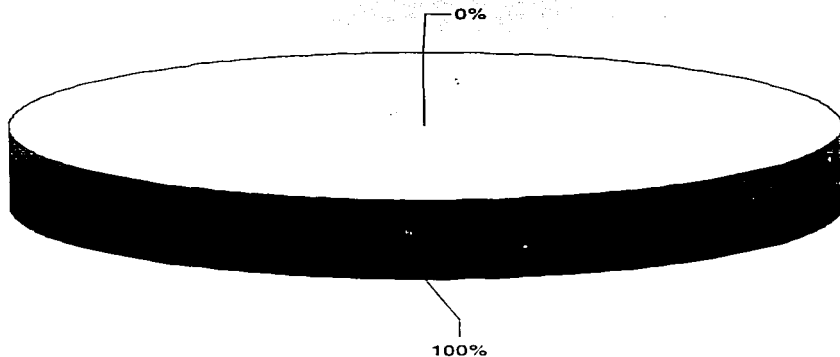
Interpretación

El total de los instructores expresaron que la participación de los padres, sería proporcionándole el material necesario al alumno para que este realice sus actividades dentro de su taller, además vendiendo los objetos que realiza su hijo, pero a la vez regresando el dinero de la venta del mismo al instructor para la compra de nuevo material.

TRABAJA CON
FALLA DE ORIGEN

¿Existe equipo interdisciplinario en la escuela?

GRAFICA N° 30



Si No

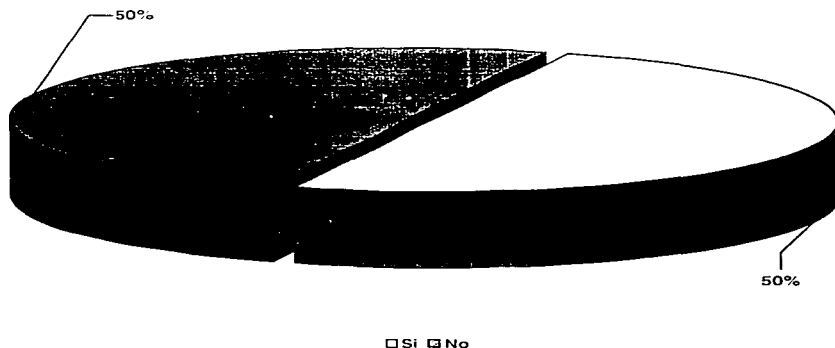
Interpretación

Identificando claramente los instructores de taller la existencia del equipo interdisciplinario en el centro que laboran actualmente.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 31		
¿Es usted parte de el?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Si	2	50%
No	2	50%

GRAFICA N° 31



Interpretación

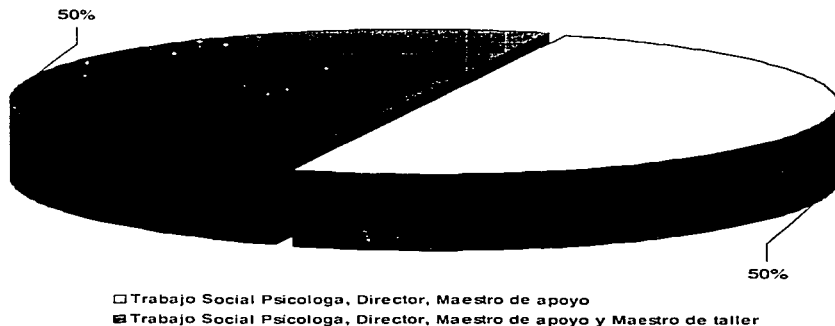
Un 50% contestó que si forma parte del equipo interdisciplinario y que su participación consiste en apoyar las actividades generales de la escuela y reportar a los demás integrantes cuando requieran sus servicios en la problemática de los jóvenes y elaborar evaluaciones, el otro 50% manifestó no ser parte del equipo interdisciplinario, con esto nos damos cuenta de la poca participación del trabajo en equipo.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 32

¿Quiénes lo conforman?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Trabajo Social, Psicóloga, Director, Maestro de Apoyo	2	50%
Trabajo Social, Psicóloga, Director, Maestro de Apoyo y Maestro de Taller	2	50%

GRAFICA N° 32



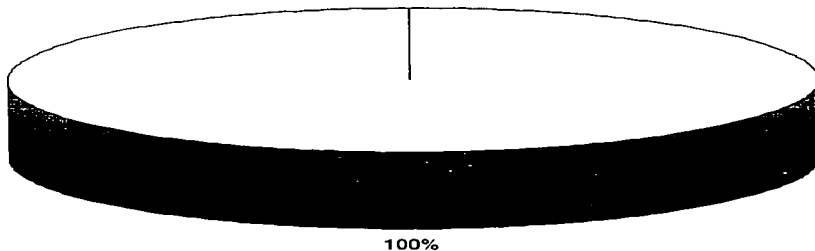
Interpretación

En el cuadro que se presenta podemos identificar que la mitad de los maestros de taller o instructores de taller no se sienten parte del equipo interdisciplinario y la participación es mínima, no identificando lo que es el trabajo en equipo.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

¿Cada cuando se reúnen?

GRAFICO N° 33



Cada mes

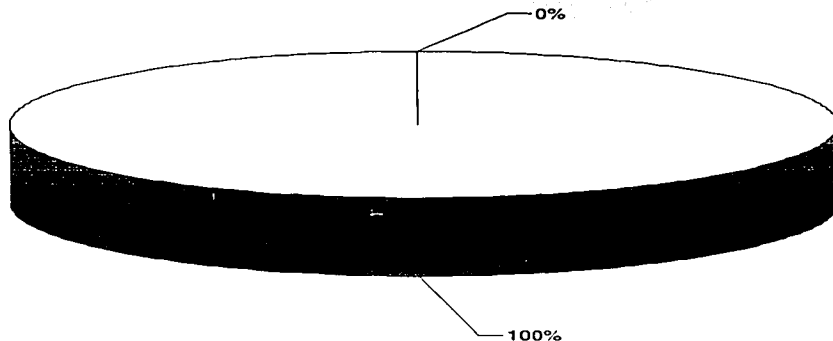
Interpretación

El 100% de los instructores de taller manifestó que cada mes normalmente se llevan a cabo las reuniones y únicamente por situaciones importantes se han llegado a suspender.

ENCUESTA
FALLA EN ORIGEN

¿Tiene objetivos en común?

GRAFICA N° 34



SI No

Interpretación

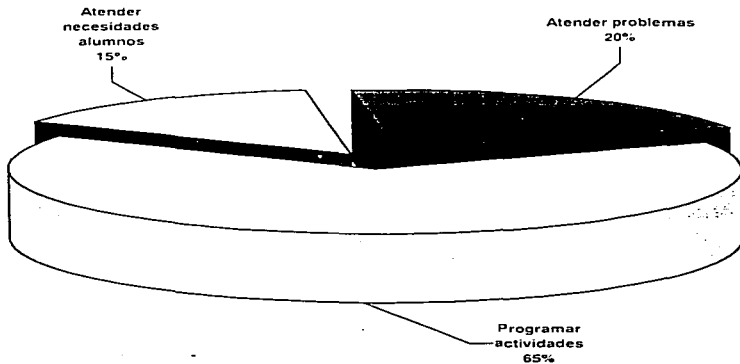
Contestan afirmativamente el 100%, ya que comparten intereses comunes como son, atender necesidades de los alumnos, talleres, cumplir con el plan de trabajo, atender casos con problema y reportar indisciplinas.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 35

¿Cuál es el papel del equipo interdisciplinario en los talleres?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Atender necesidades de los alumnos	2	50%
Intervenir cuando hay problemas	1	25%
Programar actividades	1	25%

GRAFICA N° 35



Interpretación

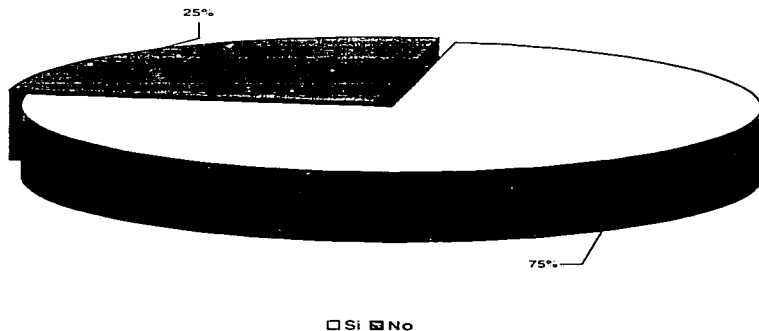
El equipo interdisciplinario interviene pero de manera individual dependiendo de las necesidades que tengan los alumnos y del especialista que se requiera o bajo situaciones de problema o por último programar actividades.

TRIC CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 36

¿Considera que el equipo interdisciplinario tiene conocimiento de los objetivos de los talleres?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Si	3	75%
No	1	25%

GRAFICA N° 36



Interpretación

Un 75% contestó que si porque asisten a los talleres y se involucran en las actividades de los mismos, llegando a acuerdos sobre las actividades programadas en el plan de trabajo.

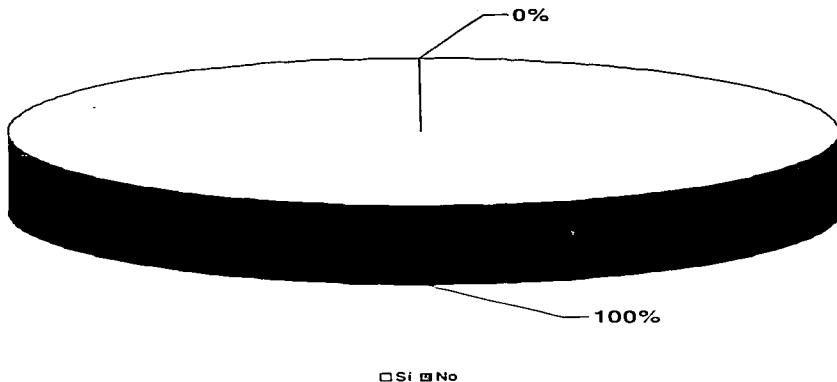
El 25% manifestó que desconoce los objetivos de los talleres porque no todos participan en las actividades o programas únicamente cuando les sea solicitado el apoyo

TRIPLE CON
FALLA DE ORIGEN

PADRES DE FAMILIA

¿Usted le da importancia el asistir su hijo a la escuela?

GRAFICA N° 37



Interpretación

Los padres de familia en un 100% expresaron que es de vital importancia la asistencia de su hijo a la escuela, manifestaron que la intención de que su hijo acuda a la escuela, es para que los jóvenes aprendan alguna actividad un 31%, para mantenerse activo el 24%, lograr su independencia 18%, superarse personalmente un 15% y sociabilizarse el 12%

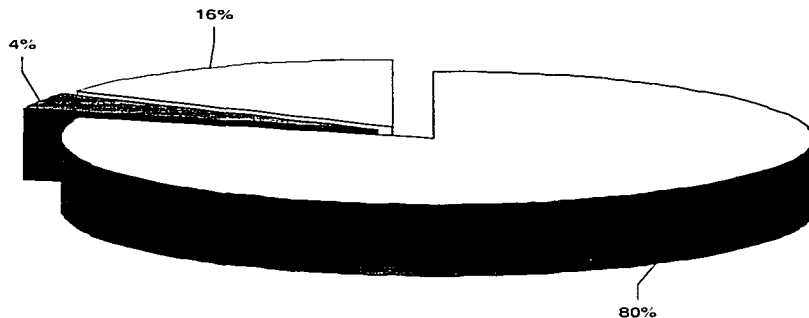
TUENE CON
FALLA UN ORIGEN

CUADRO 38

¿Normalmente cuantas veces falta a la escuela en la semana?

Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Ninguna	20	80%
Una vez por semana	1	4%
Dos veces a la semana	4	16%

GRAFICA N° 38



Ninguna Una vez a la semana Dos veces a la semana

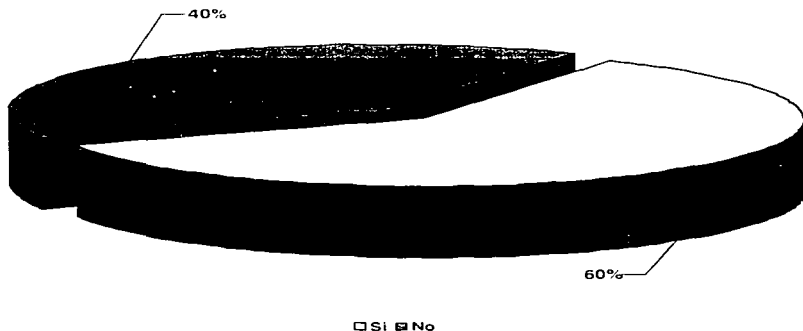
Interpretación

En el CECADEE los alumnos son constantes en la asistencia a la escuela, faltando únicamente por enfermedad, pero algunos alumnos faltan por lo menos una vez a la semana, porque los padres de familia tiene algunas actividades extras que le surgieron.

TRABAJO DE
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 39		
¿Sabe cuantos talleres hay en la escuela?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Si	15	60%
No	10	40%

GRAFICA N° 39



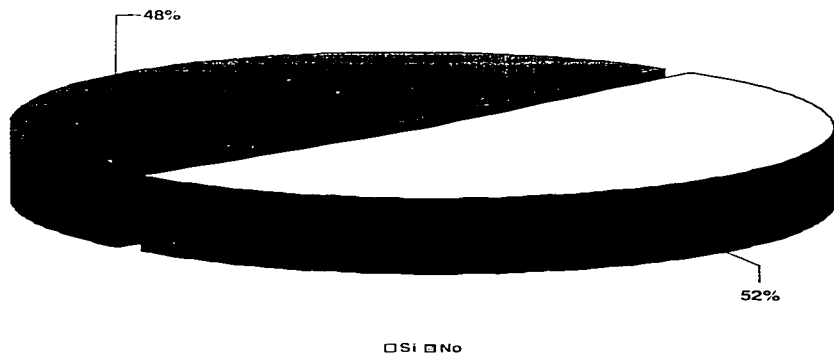
Interpretación

El 60% de los padres conocen cuantos talleres existen en la escuela, porque es necesario saber que actividad están desarrollando los jóvenes en cada ciclo escolar y los beneficios que tendrá, porque cada maestro realiza diferentes manualidades, también les sirven para identificar que habilidades tienen sus hijos.

INSTITUCION
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 40		
¿Conoce el número de maestros que tiene el CECADEE?		
Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
Si	13	52%
No	12	48%

GRAFICA N° 40



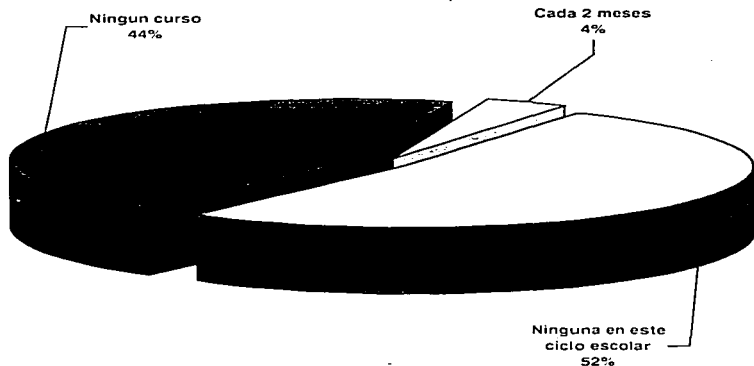
Interpretación

Es importante mencionar que el 48% de los papas que no identifican cuantos maestros laboran en el CECADEE es debido a la falta de acercamiento o inasistencia a los llamados que hace el director y el maestro del taller no dándole la importancia requerida.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 41		
¿Cada cuando son programadas reuniones de orientación a los padres?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Ninguna en este ciclo escolar	13	52%
Ningún curso	11	44%
Cada dos meses	1	4%

GRAFICA N° 41



Interpretación

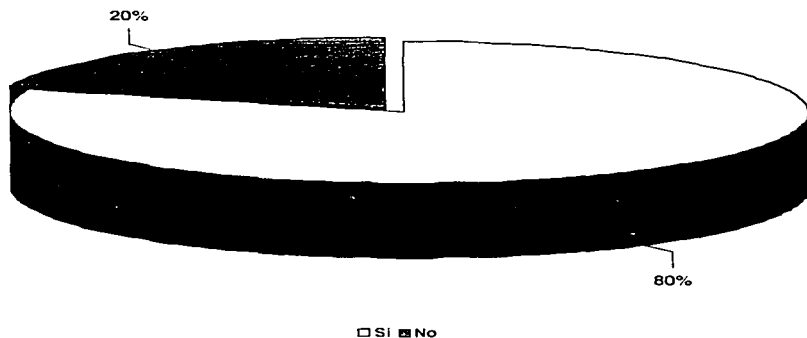
En este ciclo escolar no han tenido reuniones de orientación y mencionan que les hacen falta, ya que les ayuda a saber como tratar, educar y entender a un niño con necesidades especiales, mostrando interés en que sean programadas posteriormente.

TECNOLOGIA
FALTA DE ORIGEN

CUADRO 42

¿Usted asiste a ellas?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Si	20	80%
No	5	20%

GRAFICA N° 42



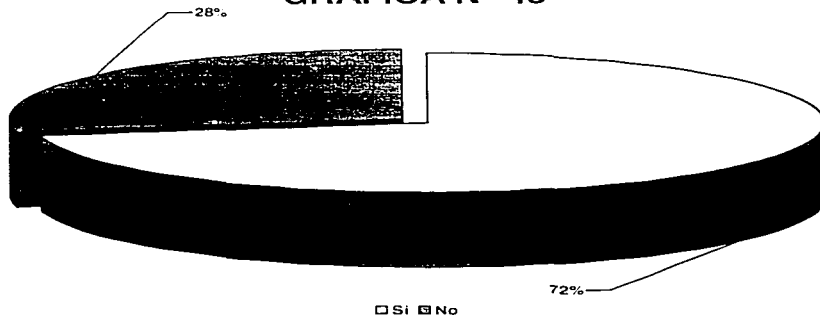
Interpretación

Cuando han sido programadas los padres asisten en un 80% a las reuniones que planea la dirección y el 20% no se presenta a las reuniones por motivos de trabajo.

TECNOLOGIA CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 43		
¿Esta conforme con el rendimiento de su hijo en los talleres?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Si	18	72%
No	7	28%

GRAFICA N° 43



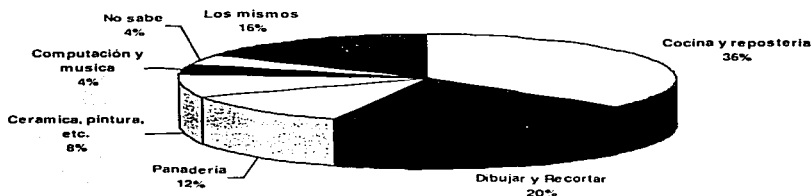
Interpretación

En un 72% de los padres dieron su aprobación de conformidad en los talleres porque han tenido mucho avance y apoyo del maestro de taller, además el taller de lectoescritura ha beneficiado en su aprendizaje, el 28% proporcionaron una respuesta negativa por la falta de motivación en los talleres ya que no se observa el beneficio, ni sabe como están trabajado los mismos.

TRABAJE CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 44		
¿Qué taller cree usted se deba implementar en el CECADEE?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Cocina y repostería	9	36%
Dibujar y recortar	5	20%
Panadería	3	12%
Cerámica, pintura y establecer terapia individual	2	8%
Computación y música	1	4%
No sabe	1	4%
Los mismos	4	16%

GRAFICA N° 44



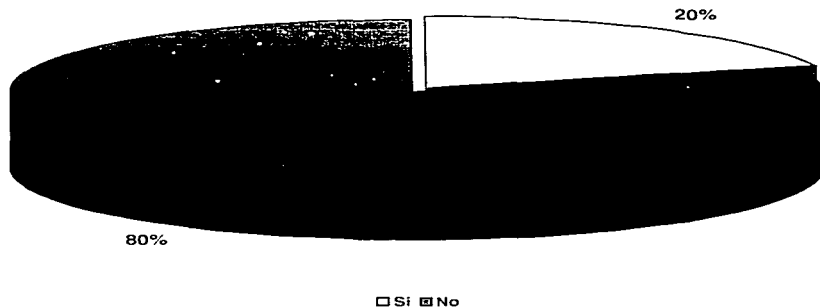
Interpretación:

Los tutores de los jóvenes manifestaron que consideran de mucha importancia de instituir los siguientes talleres: En primera instancia cocina y repostería, después dibujar y recortar, en tercer lugar panadería, en cuarto quedaron cerámica, pintura y establecer terapia individualizada, computación y música, un 3% de los padres desconoce los talleres que existen y por ultimo cabe mencionar que el 14% de los padres considera que continúen los mismos talleres, ya que ven beneficio en su hijo y la alegría y entusiasmo con el que realiza los objetos que el instructor determina.

INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 45		
¿Se le entrega evaluación periódica del rendimiento de su hijo?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Si	5	20%
No	20	80%

GRAFICA N° 45



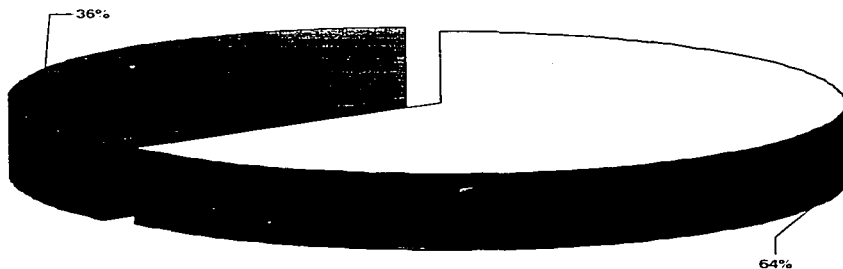
Interpretación

El 80% de la población entrevistada, expuso que no se le entrega evaluación periódica, ya que solo es entregada al finalizar cada ciclo escolar, contemplando los avances que se tuvieron, de la misma forma si tuvo retrocesos en el joven, para que sean tomados en cuenta por los padres de familia y maestros.

TRICIA GONZALEZ
FALLA DE OPORTUNIDAD

CUADRO 46		
¿Conoce el plan de trabajo de la escuela?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Si	16	64%
No	9	36%

GRAFICA N° 46



Si No

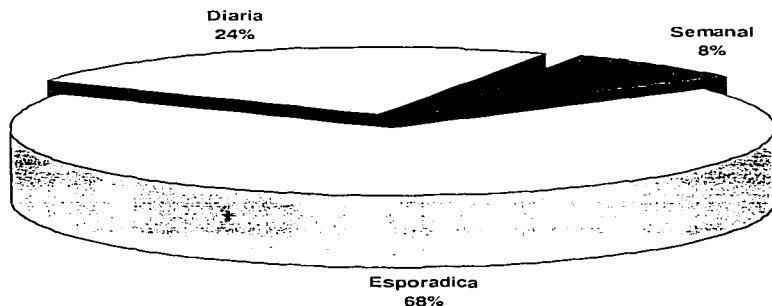
Interpretación

Los padres de familia identifican poco lo que es el Plan de Trabajo que se lleva a cabo cada ciclo escolar por lo tanto, no identifican la forma como trabaja su hijo o bien que necesidades tienen en los talleres.

RECIBO CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 47		
¿La comunicación con el maestro del taller?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Diaria	6	24%
Semanal	2	8%
Esporádica	17	68%

GRAFICA N° 47



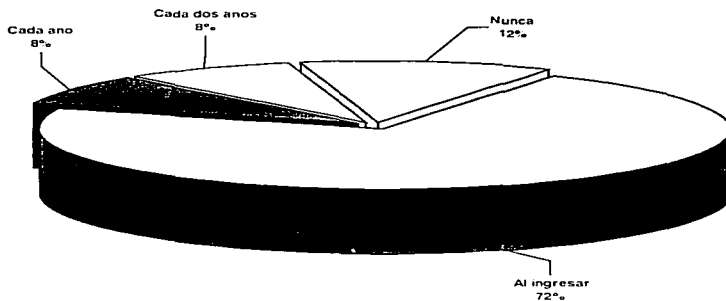
Interpretación

En cada grafica se ilustra como los padres de familia tienen poco acercamiento por lo tanto, la comunicación es esporádica, no identificando la forma como trabajo su hijo y por lo tanto no observa las habilidades que tiene para elaborar los objetos, ya que no les proporciona el material necesario para trabajar.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 48		
¿Cada cuando hacen estudios socioeconómicos a los alumnos?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Al momento de ingresar	18	72%
Cada año	2	8%
Cada dos años	2	8%
Nunca	3	12%

GRAFICA N° 48



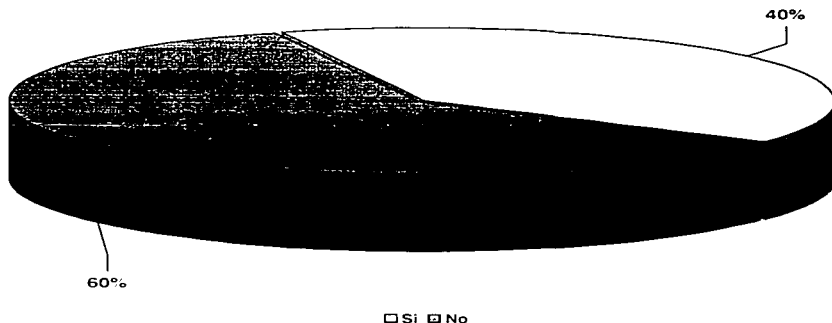
Interpretación

Los estudios socioeconómicos son realizados al momento de ingresar a la institución únicamente, pero otros padres de familia manifestaron que nunca se les aplico el estudio o bien a sido aplicado únicamente para determinar si se les proporciona la beca.

TRIPS CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 49		
¿Conoce las funciones del equipo interdisciplinario?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Si	10	40%
No	15	60%

GRAFICA N° 49



Interpretación

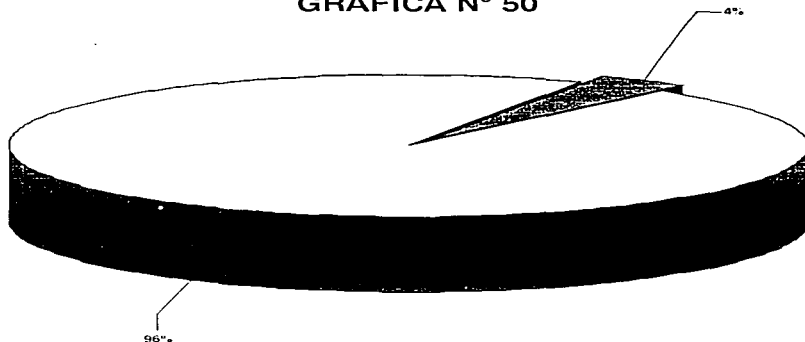
Los padres de familia no identifican claramente lo que hace en conjunto el equipo interdisciplinario, sabe las funciones que realiza cada especialista pero de manera individual y no como equipo.

Siendo más grave que un número de papas no sabe nada de las funciones que realiza el equipo interdisciplinario en los talleres.

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

CUADRO 50		
¿El equipo interdisciplinario le ha invitado a participar en alguna actividad?		
Concepto	Frecc. Absoluta	Frecc. Relativa
Si	1	4%
No	24	96%

GRAFICA N° 50



□ Si ■ No

Los padres de familia no han sido invitados a participar en alguna actividad, ya que les falta mayor trabajo en equipo, así como coordinación y organización de actividades, un porcentaje mínimo expresa haber participado en actividades socioculturales con el equipo interdisciplinario únicamente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El trabajo en equipo implica el involucramiento total de sus miembros y la capacidad de estos para tomar decisiones que faciliten la implantación de los cambios producto del trabajo de ese grupo; de ahí que sea importante la participación que tiene el equipo interdisciplinario para el aprovechamiento de los jóvenes en los talleres al nivel de la practica, ya que se enfrentan a infinidad de problemas de la sociedad actual.

Con esta finalidad se presenta esta investigación del equipo interdisciplinario, un fortalecimiento para los talleres que se imparten en el Centro de Capacitación de Educación Especial de la ciudad de Uruapan, Michoacán en el último trimestre del año 2000 y el análisis de los resultados obtenidos, para después proporcionar sugerencias de cómo trabajar en equipo.

El objetivo general planteado para determinar las acciones y analizar el funcionamiento del equipo interdisciplinario se logro cuando se concluyo la recopilación de información; estas acciones están dirigidas tanto a los instructores de taller, maestros de apoyo y padres de familia y darnos cuenta de la participación individual de los profesionistas, la insuficiente participación de los instructores en el equipo así como la carencia de conocimientos de los padres acerca del funcionamiento del equipo interdisciplinario en los talleres los cuales lo hicieron saber por medio de la entrevista aplicada (anexo 2, 3 y 4, no contempla a todo el personal así como del director que forma parte del equipo interdisciplinario.)

Para de esta manera darnos cuenta si hubo cumplimiento de los objetivos específicos, relacionados con la estructura, funciones y participación del equipo interdisciplinario que viene desempeñándose dentro de los talleres que se imparten en el CECADEE.

El objetivo establecido de conocer la estructura del equipo interdisciplinario del centro de capacitación, se acude a las cuadros 1-30 del procedimiento de la investigación donde el 100% del personal afirma que dentro de la institución se encuentra integrado un grupo de profesionistas y personal técnico capacitado que conforma el equipo interdisciplinario de esta institución; Existe discrepancia en la conformación del mismo, el equipo de apoyo, el total del personal afirma ser parte del equipo así como también el

SERVICIO CON
FALLA DE ORIGEN

director del plantel, mas sin embargo los instructores de taller en un 50% se sienten parte del equipo interdisciplinario y la otra mitad expresaron no ser parte del equipo.

El equipo esta conformado por el director, 2 trabajadores sociales, psicóloga, maestro de apoyo y 4 instructores de taller. Los padres de familia identificaron al 52% del personal que labora en esta escuela, por lo tanto el 48% restante no conoce al personal que trabaja en este centro de capacitación.

El personal se basa en un plan de trabajo anual de actividades que se cumple en un 75% de su totalidad no existiendo similitud con lo que expresa el director que se efectúa en un 80%, el 64% de los padres declararon desconocer el plan de estudio que se tiene en el CECADEE, la planeación diaria de actividades es realizada por cada uno del personal pero supervisada por el director. Se programan reuniones mensuales, son realizadas en un 50%. solo para elaborar planes de trabajo y atender necesidades de los alumnos.

En relación a las reuniones de información con los padres, las respuestas fueron totalmente diferentes ya que expresaron unos que cada mes, otros cada dos meses, o bien cada que existen necesidades y por ultimo que no se le permiten llevarlas a cabo cuando alguna persona del equipo la solicita, estas son programadas por el director. únicamente la contestación del director no se asemeja a la respuesta del resto del equipo, ya que manifiesta que es programada la reunión para padres de familia por lo menos una vez al mes para plantear las necesidades del plantel y avances, comentar el plan de trabajo y solicitar apoyo económico.

No teniendo la asistencia total de los padres de familia, la frecuencia relativa real de asistencia es de un 60% a 70%. Este aspecto todo el personal conviene en la misma respuesta.

El personal que integra el equipo interdisciplinario toma cursos de actualización cada uno o dos años, estos es tomado por interés personal y pagados por ellos mismos.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

Las funciones particulares expresadas por cada uno del personal que integra el equipo son:

Director: elaborar planes individuales y grupales de trabajo, diagnóstica y de seguimiento de caso.

Trabajo Social: Organizar, capacitar, evaluar, orientar, ejecutar planes de trabajo del ciclo escolar, trabajar con padres, informar y organizar eventos socioculturales y solución a problemas.

Psicóloga: Evaluación de casos presentados, integración laboral y social del alumno, realizar entrevistas a padres y alumnos.

Maestro de Apoyo: Trabajo con instructores en lo laboral, asesoría, toma de decisiones en trabajos que se realizan con el alumno.

Instructores de Taller: Capacitación laboral en determinadas manualidades, toma de decisiones, supervisión, orientación, programación, ejecución de actividades.

El equipo interdisciplinario tiene una gran diversidad de funciones, expresando que la función de organización es la que llevan más a la práctica con un 75%, continuando con la de orientar, evaluar y entrevistar a padres en un 50% del total del personal la llevan acabo, por ultimo la frecuencia relativa más baja la ocupo asesoría e integración con un 25%; diferenciándose de las funciones del director que fueron primero, diagnosticar, dar seguimiento de caso, elaborar planes individuales y grupales de trabajo.

Los alumnos son motivados por parte de los instructores realizando las actividades que a los jóvenes les agradan, tomando en cuenta su capacidad y habilidad, midiendo el grado de interés con la participación que tenga en la elaboración de los objetos dentro del taller.

Es representativo que en un 60% los padres de familia desconocen las funciones del equipo interdisciplinario en la participación dentro talleres que se imparten en el CECADDEE.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

Es importante mencionar que existen cuatro talleres mixtos, no tienen el mismo número de alumnos, un 60% son hombres y un 40% mujeres, presentándose el ausentismo en un 50% de los alumnos, faltando de dos a tres veces a la semana, esto es contradictorio a lo que dicen los padres de familia de que sus hijos faltan únicamente en caso de enfermedad, no se elaboran en su totalidad los estudios de ausentismo o abandono con los jóvenes faltistas, para identificar la problemática familiar del alumno que falta al taller.

Los talleres carecen de reglas y normas de conducta así como de organización, faltándole motivación a los jóvenes.

Los estudios socioeconómicos son elaborados en un 72% al momento de ingresar a la escuela y es actualizado para evaluar la asignación de becas.

Existe contradicción en la determinación de talleres a los jóvenes ya que los maestros de taller refieren que los padres y alumnos lo deciden, el equipo de apoyo expresó que ellos les asignan los talleres a los alumnos pero el director expresa que la dirección lo determina analizado por el grupo de apoyo y conocen en un 75% los objetivos que se persiguen en los talleres, llegando siempre a acuerdos sobre las actividades programadas en el plan de trabajo.

La intervención del equipo interdisciplinario se da en un 75% para apoyar a instructores de taller y planear actividades y el 25% es para evaluar, observar o realizar actividades administrativas (CUADRO 7), el personal difiere en la coordinación de actividades, el 75% opinan que no existe esta función que es tan determinante para lograr los objetivos de los talleres, las intervenciones del equipo interdisciplinario son divergentes ya que para unos interviene diariamente, otros de una a dos veces por semana o bien de dos a tres veces al mes. No coincide con la respuesta que dio el director, ya que manifiesta que las intervenciones son diarias bajo situaciones normales o especiales.

Los padres de familia están conformes con el rendimiento de su hijo y el apoyo recibido por el maestro del taller y del director, con el resto del personal es mínima la relación y el contacto con los padres, el 80% expre-

TEXTO CON
FALLA DE ORIGEN

so no recibir evaluación periódica del rendimiento de sus hijos, no identificando los avances o conductas de los jóvenes en los talleres, faltándoles mayor trabajo en equipo así como coordinación y organización de actividades, programar reuniones de orientación ya que han carecido de ellas en un 96% en lo que va del ciclo escolar, aspecto importante para los padres asistiendo a ellas un 80% de los tutores de los alumnos.

La comunicación con los padres de familia es esporádica en un 68% tomando en cuenta que por ello los tutores desconocen el número de talleres existentes y las actividades que se imparten en cada uno de ellos, con un 60% descuidando la atención que requiere su hijo. Mas sin embargo expresaron que si le dan importancia a que su hijo acuda al CECADEE para que aprenda algunas actividades para mantenerse activo, lograr su independencia y sociabilizarse.

Conociendo la estructura, funciones y participación del equipo interdisciplinario en los talleres que se desarrollan en el CECADEE vemos que la hipótesis que nos planteamos a mayor organización del equipo interdisciplinario en los talleres del CECADEE de la ciudad de Uruapan, mayor será el cumplimiento de los objetivos establecidos. Sé comprobó la hipótesis en el transcurso de la investigación dándonos cuenta que para el cumplir los objetivos de los talleres se requiere primeramente de identificarse como equipo, establecer objetivos en común, organización, comunicación, manifestando responsabilidad solidarios aspectos que carecen ya que trabajan en un esquema de responsabilidades y logros individuales, por la dificultad que se tiene para poder trabajar en equipo.

Requiriéndose unificar criterios de intervención en los talleres así como implementar algunas funciones e informar las actividades a desarrollar, difundir o informar a los padres acerca del numero de maestros, talleres y las actividades que imparten en cada uno de ellos, tener mayor acercamiento con los padres de familia entregándoles evaluaciones periódicas de los avances o retrocesos de su hijo.

Informar las funciones de cada uno del equipo interdisciplinario ya que se desconocen.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

Atender necesidades para la implementación de otros talleres de interés para los jóvenes, así como actividades recreativas que no únicamente se elaboren programas de trabajo sino también se ejecuten, supervisen y evalúen para analizar los resultados.

Que las intervenciones sean mas cercanas y diarias, planeando actividades en equipo de acuerdo al programa anual, estructurando reglas y normas de conducta tanto para el equipo interdisciplinario como para los alumnos.

T. J. J. J.
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

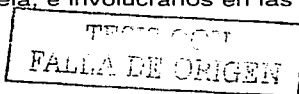
Al terminar la investigación, nos permite concluir sobre algunos aspectos relevantes que para la experiencia que se obtuvo en el transcurso de ella fue de mucho interés, dando lugar a tomar criterios de solución para cumplir los objetivos establecidos en los talleres debido a la estructura organizacional que tiene establecida el equipo interdisciplinario en el CECA-DEE de ahí que a continuación mencionáremos las conclusiones a las que llegamos:

El trabajo en equipo no es fácil se requiere integrar intereses y objetivos personales, comunes al equipo. Encontrando que desgraciadamente existen contradicciones entre unos y otros acerca de la carencia de sentido de pertenencia de algunos integrantes hacia el equipo interdisciplinario.

Se tienen que unificar criterios de la gran diversidad de funciones que se realizan, que la intervención en los talleres no sea de planear sino de llevar acabo las acciones en conjunto, de manera más cercana a la realidad que se vive, de una forma organizada y mayor participación coordinada del equipo en los talleres, implementando motivación personal a los jóvenes.

Trabajar en equipo presupone dedicar esfuerzos y energía en actividades en las cuales no recibirán un reconocimiento individual directo, sino que participaran en el reconocimiento otorgado a todo el equipo, y resulta que nuestra apreciación de reconocimiento individual está mucho más desarrollada que al correspondiente de grupo; Para trabajar en equipo se requiere un movimiento constante de cooperar, prestar ayuda, ofrecer lo mejor de nosotros mismos para beneficio común. Todas estas actividades no son naturales en el equipo formado en el Centro de Capacitación de Educación Especial por la dificultad que se tiene para poder trabajar en equipo, cumplir al 100% el programa anual de actividades y planearlo en forma conjunta, no de manera individual como se viene realizando en la actualidad e implementar reglas y normas de conducta así como de organización.

Se debe de aprovechar en que los Padres de Familia consideran importante el que sus hijos acudan a la escuela, e involucrarlos en las activi-



dades de los talleres así como también en las necesidades de los jóvenes. Centralizar sobre quién asignará los talleres, ya que el equipo de apoyo expresa que ellos los asignan y los instructores de talleres manifestaron que los padres de familia y los alumnos son los que determinan en que taller quieren asistir. Tomando en cuenta que los resultados de una organización son en realidad consecuencia de un trabajo en equipo, sin embargo la mayor parte de los resultados, se obtienen como efecto de sistemas preestablecidos, coordinación y controlan la participación individual de todas y cada una de las personas. Rara vez aceptémoslo son el resultado de un verdadero proceso de trabajo en equipo.

No obstante que este modelo individualista, nos sea tan natural por los condicionamientos de nuestra cultura, aspecto que necesitamos cambiar para lograr objetivos establecidos, es necesario hacer hincapié que solo con el trabajo en equipo, es como las instituciones pueden realmente conseguir servicio, procesos de elevada calidad y con niveles de alta productividad que redunde en el beneficio de los alumnos.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

PROPUESTA SUGERENCIAS PARA UN MEJOR TRABAJO EN EQUIPO

TRABAJO CON
FOLLA DE ORIGEN

En la actualidad, el trabajo en equipo ha sido objeto de especial atención en la vida de las instituciones; este interés se debe en gran medida a la necesidad de integrar personas capaces de enfrentar y resolver los retos que el trabajo común implica.

Hoy más que nunca el trabajo de un profesional como Trabajo Social capaz de manejar su interrelación en un clima de respeto y de confianza; el cual favorece la satisfacción personal y el logro de tareas y objetos organizacionales.

Partiendo de estas consideraciones se diseña el presente trabajo, el cual tiene como propósito fundamental el de orientar la relación de los miembros del equipo de trabajo, proporcionando herramientas básicas que faciliten el logro de mejores resultados, supervisados por Trabajo Social que cuenta con la capacidad para mejorar los objetivos planteados dentro de la institución.

La vida del hombre a diferencia de otras especies de animales, se desarrolla en torno a la convivencia, el diálogo y la participación. Su condición de ser social, lo lleva a formar grupos y a integrarse a los ya establecidos. Posee un sentido de afiliación.

En todas las épocas de la historia los grupos han sido fundamentales en la vida humana, pero hoy más que nunca, debido a las transformaciones culturales de las últimas décadas y a la rapidez con que se han dado los cambios.

Las instituciones también han crecido y cambiado sus formas de organización y trabajo, generando problemas humanos de sobre especialización, multiplicación de departamentos, funciones y niveles jerárquicos, sistemas automatizados y número excesivo de empleados, generando la necesidad y existencia de una persona con la capacidad, habilidades y destreza para trabajar en equipo como las tiene Trabajo Social.

En una sociedad así, el trabajar en equipo cobra una importancia vital, ya que tiene el significado de integrar diversos esfuerzos para lograr mejores resultados.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

EQUIPOS Y COOPERACIÓN

Una sola persona puede hacer un gran cambio dentro de la organización; sin embargo, siempre los mayores logros se obtienen en equipo, rara vez una sola persona tiene el conocimiento y experiencia necesarios para entender todo lo que acontece en un proceso. Los equipos se forman para estudiar y mejorar los procesos y se forman, de manera independiente de la estructura formal de la empresa.

Mediante ellos, se obtiene la cooperación de personas de diferentes rangos y departamentos con la finalidad de mejorar un determinado proceso; a eso se llama la Misión del Equipo, es decir la razón de ser del equipo.

En el equipo se combinan talentos, conocimientos y enfoques. Otra ventaja de trabajar en equipo es el hecho de que los integrantes se apoyan de manera mutua, manteniéndose el entusiasmo, aún en proyectos largos.

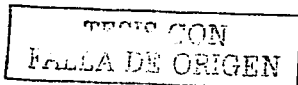
La finalidad del trabajo en equipo es lograr que los procesos sean más efectivos y evitar la complejidad delegando a una persona que funja como supervisor del equipo interdisciplinario.

EQUIPO DE TRABAJO

Son grupos de seis a doce participantes donde su principal característica es la interdependencia entre sus miembros y su tarea principal es la de reunirse periódicamente para llevar a cabo actividades que den por resultado una Mejora Continua de los Indicadores de la Organización.

CARACTERÍSTICAS DE LOS GRUPOS DE TRABAJO

- Comparten un objetivo en común.
- Relación estrecha entre el trabajo y las personas que integran el equipo.
- Comunicación efectiva.
- La toma de decisiones se da entre todos.
- El trabajo se supervisa y revisa continuamente.
- Se consolida un sentido de pertenencia.



- El ambiente es cómodo y relajado.
- Actitud positiva para enfrentar los problemas que se presentan.
- Están compuestos por el jefe inmediato y el personal operativo.
- Son de carácter permanente.
- Se implementaran en toda la organización.
- Las actividades impactaran en los indicadores de productividad.
- Se realizarán juntas ordinarias y/o extraordinarias.
- Las juntas podrán ser dentro y fuera de las jornadas de trabajo.

DIFERENCIA ENTRE GRUPO Y EQUIPO

No es lo mismo hablar de grupo y equipo, la diferencia entre estos dos es la interdependencia que hay entre sus miembros para alcanzar un resultado o cumplir con su tarea.

Cuando existe una cantidad de gente reunida cada uno con metas distintas donde cada cual hace lo posible de manera individual por llegar a ellas, se está hablando de grupo.

Pero si los miembros dependen uno del otro para llevar a cabo una tarea, estamos hablando de equipo.

Por lo tanto el equipo implica un número de miembros muy bien determinado y con una tarea (objetivo) claro además esta organizado.

QUIÉNES CONFORMARÍAN EL EQUIPO.

Todos, ya que trabajamos formando un gran equipo y por eso es importante la participación de todas las personas que laboran dentro del CE-CADEE

Director
Maestros
Equipo de apoyo
Secretaria, etc.

Ayudarse unos a otros es una base primordial en el trabajo de equipo, contar uno con el apoyo de todos y todos con el apoyo de uno.

TRABAJAR CON
FALLA DE ORIGEN

ROLES EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Líder.- es la persona que dirige, administra, vigila, detalla gastos, coordina actividades, prepara reportes y en general supervisa que todo el personal trabaje en equipo.

Supervisor.- es una persona nombrada por los miembros del equipo y es el canal de comunicación entre ellos. En este rol se determina a Trabajo Social como responsable del equipo, capaz de realizar y abordar lo práctico en un contexto y en las condiciones reales que la determinen como profesión e implementar procedimientos metodológicos orientados a proveerse de herramientas indispensables para el ejercicio profesional como supervisor del equipo de trabajo

Apuntador.- es un integrante del equipo que se encarga de colocar en orden las ideas de lo que se está trabajando.

Cronometrista.- es una persona del equipo cuya función es la de administrar el tiempo, señalando al equipo el uso del mismo.

Integrantes.- ellos deben representar cada área o sección afectada.

La responsabilidad de Trabajo Social es la de supervisar las acciones para el logro de sus políticas y objetivos y que la ejecución de las acciones esté debidamente orientadas, no solo a partir de los instrumentos programáticos, sino también de procesos flexibles que permitan detectar y enfrentarse a hechos y situaciones imprevistas dando a los mismos respuestas adecuadas y oportunas.

De esta manera entonces la supervisión adquiere una importancia central para la programación, ejecución, control y seguimiento de las formas como se logran los objetivos y metas institucionales y por tanto, para verificación de la eficacia operativa desarrollada. Se torna entonces, la supervisión en un elemento de gestión importante que permite retroalimentación de los demás especialistas en el proceso del conocimiento del hecho o problema sobre el cual se está interviniendo, así como evaluar y corregir en su caso, con base en las alternativas diseñadas al respecto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"La supervisión es un proceso dinámico y permanente, educativo, administrativo y técnico que permite al supervisor y supervisados visualizar los problemas en el área de trabajo e implementar estrategias de intervención profesional"¹⁰

FASES DE DESARROLLO DEL EQUIPO.

Para participar dentro de un equipo Trabajo Social debe de hacer una serie de ajustes para pasar de un enfoque individual a uno que sume la interdependencia y permite nuevas formas de organizar y controlar el trabajo.

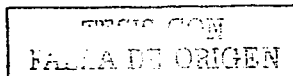
Normalmente este ajuste no se da de un día para otro, las etapas por las que va pasando el supervisor debe identificarlas y aquí se las mencionamos:

Formación: los miembros tratan de ubicar cual es el motivo de formar el equipo, yendo de lo general a lo particular y estableciéndose las primeras normas de convivencia que permitan pasar de la situación individual a la actuación como equipo.

Tormenta.- el equipo necesita generar trabajo de grupo, resultando de la cooperación entre los miembros, más que del aporte individual, buscando avanzar rápidamente se pueden presentar decisiones parciales que no ayudan en el logro de la tarea, por las diferentes formas de pensar o de ver la situación, otro punto de vista para esto el Trabajador Social (supervisor) debe utilizar su habilidad para negociar y llegar a una conclusión donde todos los integrantes del equipo se convengan con la opción determinada.

Normalización.- la relación de competencia se vuelve mas cooperativa a medida que los miembros desarrollan normas grupales e identifican lo que se espera de cada quien, cuando ven que pueden mantenerse a flote, dejan de estorbarse mutuamente y se apoyan, empieza a avanzar a mayor velocidad la tarea.

¹⁰ Carlos Arteaga Basurto
UNAM
ENTS



Desempeño.- a medida que se han ido construyendo los elementos que le permiten convivir y apoyarse para el logro de los objetivos centrales, el equipo puede realmente enfocarse en su tarea, dejando a un lado lo irrelevante y generando una gran frecuencia absoluta de resultados.

ANÁLISIS DE PROBLEMAS.

Identificar problemas o áreas de oportunidad.- en este primer paso debe generarse una lista de problemas, o áreas de oportunidad; resultado al que se llegara aplicando la técnica de la "Tormenta de Ideas".

Definir claramente el problema o área de oportunidad a estudiar.- para definir claramente le problema, se requiere conjuntar datos con los cuales se demuestre que el problema es real.

Analizar el problema o área de oportunidad.

Una vez definido el problema, el siguiente paso es analizarlos para determinar las causas que lo provocan.

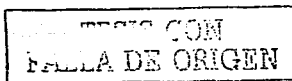
Concretar un proyecto con meta y acciones de mejoramiento.

En este paso del proceso, el equipo necesita determinar la meta de mejoramiento que quiere alcanzar. Conviene que el equipo visualice la meta como la situación futura a la que desea llegar. Proponiendo acciones que conduzcan a tal fin, determinando responsabilidades y fecha de cumplimiento.

Validación y autorización del proyecto.

El plan de mejoramiento pasa a ser validado y autorizado por el líder del centro de trabajo (Director); con el fin de asegurar que todo lo que se propone realizar el equipo sea congruente con los objetivos y normas institucionales.

Realización del proyecto y verificación de su avance.



En este paso inicia la etapa de seguimiento. En ella, el equipo trabaja para ir cumpliendo las acciones específicas en el plan de mejora.

Durante este tiempo, el líder del centro de trabajo hace revisiones periódicas para asegurar y apoyar el cumplimiento de las acciones planeadas por el equipo.

Evaluaciones de resultados del proyecto y reconocimiento por los logros.

Una vez que el equipo ha concluido las acciones de su proyecto, se requiere que levante información para verificar el impacto de los resultados obtenidos, comparándolos con la meta que se había planteado.

Con los datos relacionados al mejoramiento alcanzado por el equipo, el nivel de dirección a quien reporte el centro de trabajo, hace una evaluación de resultados obtenidos y otorga reconocimiento al equipo por los logros en la productividad y calidad de sus servicios. Para asegurar que este proceso se convierta en una forma de vida en el trabajo, es necesario que al concluir cada proyecto, el equipo se proponga uno nuevo, y así reinicie el proceso de mejoramiento de la productividad y calidad de manera sistemática.

PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA SUPERVISIÓN

El trabajador social fungiendo como supervisor debe de conocer los principios básicos de supervisión como son:

Objetividad: ser realista, hacer relación a lo concreto a lo tangible, a las situaciones existentes.

Conocimiento del supervisado: debe poseer un conocimiento directo y completo de la personalidad del supervisado y de las circunstancias dentro de las cuales se desenvuelve este en su trabajo.

Motivación: es necesario que los supervisados encuentren motivos claros (racionales o emocionales) para hacerlo.

TRABAJA CON
FALLA DE ORIGEN

Información: es indispensable ya que no es posible exigir la máxima eficiencia de un trabajador sino se les proporciona toda la información concerniente a su trabajo.

Desarrollo: el supervisado requiere de libertad en el desempeño de su trabajo, para que lo sienta como obra suya y ponga en el su máximo empeño. Todo trabajador busca oportunidad de desarrollo individual y esta es una forma de hacerlo.

Aprendizaje: para el cumplimiento óptimo de una tarea se requiere que al trabajador se le proporcionen los instrumentos y técnicas necesarias, para que la ejecución de su trabajo se considere eficiente.

Reconocimiento: el trabajador requiere que sus esfuerzos sean tomados en cuenta y reconocidos, es fundamental que al trabajado realizado se le dé suficiente valor.

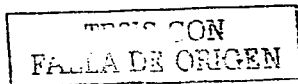
Representación: el equipo de trabajo se sentirá comprometido con su supervisor en la medida en que este apoye sus intereses legítimos ante el líder (director del plantel.)

Orden: el resultado del esfuerzo de un grupo será inferior a la suma de los esfuerzos individuales y por lo tanto ineficientes si estos no se encuentran coordinados para alcanzar un objetivo común.

Organización administrativa: el Trabajador Social debe de saber cuales son las metas y objetivos que se persiguen como equipo, planear la ejecución de acuerdo a la naturaleza del trabajo, supervisar sus condiciones y problemas de trabajo concretos.

Sistematización: se refiere a un sistema de trabajo bien elaborado y planeado que produzca resultados satisfactorios adaptándose a las situaciones en que se desenvuelve el equipo de trabajo y que su vez permita recoger y analizar experiencias anteriores.

Destreza: debe de poseer:



Destreza Técnica: se refiere a identificar los métodos, procedimientos y recursos con los que se cuenta en las actividades de adiestramiento de su personal.

Destreza humana: Habilidad que debe de tener el Trabajador Social para activar al grupo y estimular esfuerzos cooperativos, facilitar la comprensión de la conducta de los demás para el cumplimiento de los objetivos.

Destreza conceptual: es la habilidad que debe poseer el Trabajador Social para coordinar e integrar las actividades y objetivos de la institución con las tareas del personal.

GENERALIDADES DEL SUPERVISOR

Se entiende al Trabajador Social como supervisor que actúa como guía y orientador, formando parte del grupo como un miembro con características y responsabilidades diferentes de los otros, pero siempre con el principio de un trabajo en equipo.

OBJETIVO DEL TRABAJADOR SOCIAL COMO SUPERVISOR

- Mejorar la calidad del trabajo.
- Facilitar la introducción de cambio en los planes, programas y proyectos de trabajo.
- Fomentar actitudes positivas y solidarias del trabajo en equipo.

ACTITUDES DESEABLES DE TRABAJADOR SOCIAL COMO SUPERVISOR

- Amabilidad y trato cordial, sin diferencia de jerarquías.
- Saber escuchar.
- Respetar las capacidades individuales.
- Saber aceptar las críticas que le formulen.
- Interesarse por el trabajo de cada supervisado.
- Poseer un amplio criterio.
- Cumplir sus promesas.
- Fomentar las relaciones humanas en el equipo de trabajo.

**TRABAJADOR SOCIAL
FALLA DE ORIGEN**

El trabajador como supervisor debe actuar como enlace entre el personal de oficina, especialistas, instructores de taller y director del plantel, por lo tanto, estar enterado de los deberes y responsabilidades de los demás para poder trabajar armónicamente en coordinación e integración con ellos.

RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR SOCIAL COMO SUPERVISOR

- Administrativa: interpretación de normas y procedimientos de trabajo, coordinación, tomar decisiones, ofrecer y obtener información en representación del director.
- Educativa: estimular y ayudar, planeación y ejecución de programas. En su capacidad educativa actúa para ayudar a que su personal tome sus propias decisiones de acuerdo a las necesidades confrontadas y lograr así el mayor desarrollo posible de su capacidad como individuo y como profesional.

DEBERES DEL TRABAJADOR SOCIAL COMO SUPERVISOR:

- Facilitar la labor del personal a su cargo
- Relacionar a su personal con los propósitos y objetivos del trabajo, así como las políticas y normas institucionales.
- Visitar las áreas de trabajo, periódicamente para asegurarse que el trabajo se desarrolle adecuadamente
- Ayudar a su personal a obtener la participación activa de la población en el estudio y solución de los problemas y en el desarrollo de planes y programas y en la evaluación de los logros alcanzados
- Evaluar el trabajo del personal y asesorar para evaluar la efectividad de su trabajo.
- Preparar en plan de trabajo y un informe de las actividades realizadas.

FUNCIONES Y ACTIVIDADES DEL SUPERVISOR

FUNCIONES

ACTIVIDADES

Planeación ✓

Diseñar los lineamientos generales para la elabo-

TRIPS CON
FALLA DE ORIGEN

ración de los instrumentos de planificación y diagnóstico de trabajo social

✓ Asesorar para la elaboración de planes sencillos y flexibles que conlleven a la ejecución de las actividades del personal especializado con mayor eficiencia y eficacia

✓ Diseñar su plan de trabajo y cronograma mensual

Organización

✓ Asesorar en la determinación de tareas de cada integrante del equipo definiendo responsabilidades y funciones de cada uno

✓ Asesorar en la distribución de recursos

✓ Proponer la ubicación y movilización oportuna del personal de acuerdo a las necesidades reales de la institución

Coordinación

✓ Establecer estrecha relación con los directores y personal responsable de las áreas institucionales

✓ Establecer una línea abierta y constante de comunicación con el equipo

✓ Ordenar metódicamente las actividades a realizar, tanto en forma preventiva como correctiva

✓ Realizar reuniones con el equipo en general para detectar problemas y proponer soluciones

Información

✓ Transmitir la información necesaria de las normas, lineamientos y políticas institucionales.

✓ Informar al personal sobre sus tareas concretas y disposiciones especiales

✓ Elaborar y rendir informe mensual de actividades correspondientes

Dirección

✓ Emitir instrucciones a cada responsable para el cumplimiento de tareas y actividades.

✓ Precisar atribuciones y responsabilidades dando

ESTE COM
FALLA DE ORIGEN

directivas de procedimientos

- ✓ Supervisar las actividades delegadas para su coordinación, orientación ó corrección
- ✓ Establecer la participación y dialogo entre y con el equipo de trabajo

Control

- ✓ Medir y examinar los resultados obtenidos con lo previsto
- ✓ Realizar en su caso las correcciones necesarias
- ✓ Asegurar que se cumpla lo planeado ya sean normas, procedimientos ó actividades, comprobando lo programado y sus resultados
- ✓ Mantener una acción correctiva, adaptando medidas para modificar y reajustar acciones previniendo los errores

Evaluación

- ✓ Aplicar los sistemas de evaluación necesarios tanto en forma cuantitativa (metas) como cualitativas (objetivos)
- ✓ Realizar evaluaciones grupales para detectar la medida en que el grupo de trabajo alcanza sus objetivos
- ✓ Realizar supervisiones individuales para detectar los aspectos que influyen en las tareas grupales, así como en el cumplimiento de sus actividades
- ✓ Fijar criterios de evaluación
- ✓ Establecer los periodos de evaluación (mensuales y anuales)
- ✓ Señalar en que medida se responde a los problemas de intervención del equipo de trabajo social y como se logran los objetivos y metas deseadas
- ✓ Describir y analizar las formas de trabajo, métodos y técnicas utilizadas
- ✓ Determinar las causas de los logros y fracasos del equipo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- ✓ Sugerir y/o adoptar las decisiones necesarias de continuación, reajuste o cancelación

PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA SUPERVISIÓN

La supervisión para llevarse a cabo adecuadamente, debe cumplir con las siguientes etapas:

➤ Investigación: juega un papel importante, ya que permite conocer el área de acción y su problemática para esto se requiere sistematizar el propio proceso definiendo claramente la metodología y técnicas a utilizar y así recolectar la información.

➤ Diagnóstico: es un proceso de interpretación que ayuda a identificar situaciones problema y sus factores causales; aportando elementos suficientes en la vista a la programación de determinadas acciones en forma racional seleccionando los recursos y herramientas necesarias adecuadas.

➤ Programación: dentro del proceso de supervisión, se le conoce como un proceso racional, permitiéndole, formular, implementar y ejecutar un plan destinado a enfrentar la situación dada, combinando los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros para fijar los objetivos y metas deseadas en la supervisión.

➤ La ejecución como su nombre lo indica es poner en practica el plan diseñado, es el cumplimiento de las tareas que forman parte del proceso.

➤ Organización: permite evaluar la dualidad de funciones y responsabilidades. Debe promover una estructura administrativa que señale límites de autoridad, funciones y responsabilidades de los integrantes del equipo de supervisión, estableciendo así mismo los sistemas, procedimientos, operaciones y tareas a seguir.

➤ Control: Implica la retroalimentación entre el supervisor y supervisado a través de una información minuciosa de lo que cada uno esta realizado para de esta manera superar errores y mejorar los niveles de su-

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

pervisión. Permite establecer normas de auto evaluación y medir la realización de los objetivos.

➤ Evaluación: es el proceso de análisis de los avances y resultados de los planes, programas y/o proyectos de trabajo; relacionando los objetivos, metas, recursos y actividades relacionadas en comparación con lo programado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CRONOGRAMA MENSUAL DE ACTIVIDADES

SUPERVISOR: (1) _____

FECHA ACTIVIDADES	MES DE :												AÑO: (2)											
	DÍAS																							
		L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V			
(3)	P	(5)																						
	R	(6)																						
(4)	P																							
	R																							
	P																							
	R																							
	P																							
	R																							
	P																							
	R																							

TRABAJO CON
 FALLA DE ORIGEN

FIRMA (7)

SUPERVISIÓN

INSTRUCTIVO PARA EL CRONOGRAMA MENSUAL DE ACTIVIDADES

Este formato será elaborado mensualmente señalando con un color el cuadro correspondiente a lo programado (P) y con otro color los realizados (R), de tal manera se convierte en un instrumento valioso que permite medir si se cumplieron o no, oportunamente, las actividades.

1. Nombre completo del supervisor de Trabajo Social
2. Mes y año a los que se refiere el cronograma
3. Actividades a realizar, utilizando un cuadro por cada una de ellas, por ejemplo: juntas de supervisión, actividades docentes, visita de supervisión, etc.
4. Señalar, cada día, la fecha que le corresponde, ejemplo: V=10, L=11, M=12, etc.
5. Llenar de un color asignado el espacio de la actividad programada en el día siguiente
6. Llenar con un color diferente el espacio del día en efectivamente, se realizó la actividad.
7. Firma del supervisor.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PLAN DE TRABAJO DEL SUPERVISOR

PLAN DE TRABAJO DEL MES DE _____ DEL 200 (1)

OBJETIVOS _____

(2)

UNIDAD O AREA (3)	CONCEPTO A SUPERVISAR (4)	ACTIVIDADES (5)	FECHA (6)

Atentamente, (7)

SUPERVISOR

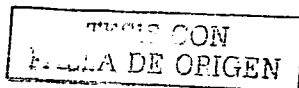
Vo. Bo. JEFE INMEDIATO

TRABAJO
 PLAN DE
 ORIGEN

INSTRUCTIVO PARA EL MANEJO DEL PLAN DE TRABAJO

Esta forma es para manejo interno del departamento u oficina de Trabajo Social; se entregará por el supervisor correspondiente antes de la fecha en que se realizara la supervisión recabando el Vo. Bo. Del jefe inmediato. El plan de trabajo es mensual y se deberá elaborar por supervisor.

1. Anotar el mes y año correspondiente a la supervisión
2. Señalar claramente los objetivos que se desean alcanzar con el proceso de supervisión.
3. Anotar el nombre de la unidad o área respectiva a supervisar.
4. Describir aquellos conceptos a supervisar, ya sean programas, subprogramas, instrumentos, etc.
5. Precisar las actividades respectivas a realizar, de acuerdo a los conceptos señalados. Actividades como por ejemplo: revisión de expedientes, entrevistas individuales, manejo de documentación entre otros.
6. Indicar el día o los días en que se llevará a cabo la supervisión.
7. Nombre y firma del supervisor y Vo. Bo. Del jefe inmediato.



DIARIO DE CAMPO DEL SUPERVISOR

SUPERVISOR (1) _____

UNIDAD O ÁREA (2) _____

FECHA (3) _____ HORARIO (4) _____

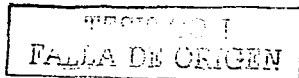
SUPERVISADO (S) (5) _____

RELATO (6)

EVALUACIÓN (7)

ACTIVIDADES POR REALIZAR (8)

SUPERVISOR (9)



INSTRUCTIVO PARA EL MANEJO DEL DIARIO DE CAMPO DEL SUPERVISOR

Tomando en consideración que para la supervisión es de fundamental importancia el registro diario de las actividades realizadas; el diario de campo es un instrumento mediante el cual, a través de un relato cronológico, se registrarán las actividades y observaciones realizadas en el proceso de la supervisión.

Para su control podrá llevarse una libreta especial, separando cada unidad o área facilitando de esta manera su manejo en cuanto a la secuencia de visitas y evaluaciones respectivas.

1. Anotar el nombre completo del supervisor.
2. Nombre de la unidad ó área donde se realiza la supervisión.
3. Fecha de la visita de supervisión.
4. Hora de inicio y término de la supervisión.
5. Nombre del supervisado o supervisados en ese día
6. Relato cronológico y objetivo con los datos relevantes de la supervisión.
7. Señalar si se cumplieron o no los objetivos de la supervisión, justificando él porque de lo anterior.
8. Se indicaran en este punto las actividades a realizar en la próxima visita de supervisión.
9. Firma del supervisor.

**TRABAJOS CON
FALLA DE ORIGEN**

REPORTE DE SUPERVISIÓN

REPORTE DE SUPERVISIÓN DE TRABAJO SOCIAL

NOMBRE DE LA UNIDAD O ÁREA (1) _____

MES (2) _____

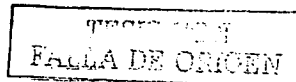
DIA(3) _____

CONCEPTOS SUPERVISADOS (4) _____

PENDIENTES (5)

Atentamente
(6)

SUPERVISOR



INSTRUCTIVO PARA EL LLENADO DEL REPORTE DE SUPERVISIÓN DE TRABAJO SOCIAL

1. Nombre de la unidad ó área donde se realizó la supervisión.
2. Mes y año en que se realizo la supervisión.
3. Fecha o fechas de los días que se dedicaron a la supervisión.
4. señalar los aspectos del servicio de trabajo social de Trabajo Social de la unidad, que fueron objeto de la supervisión.
5. Establecer los conceptos a supervisar en el siguiente mes.
6. Firmas de los señalados y que se recaban el último día de la supervisión.

TRABAJOS CON
FALLA DE ORIGEN

INFORME DE CONTROL DE SUPERVISIÓN

URUAPAN, MICH. A DE DE (1)
_____ 200 _____

UNIDAD O Á- SERVICIO DE TRABAJO SOCIAL
REA: (2) _____

MES Y AÑO SUPERVISOR:
(3) _____ (4) _____

OBJETIVOS _____

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INSTRUCTIVO PARA EL INFORME DE SUPERVISIÓN

Esta forma corresponde al informe del supervisor respecto a la situación que guardaba el servicio de Trabajo Social de la unidad o área en el momento de realizarse la propia supervisión; instrumento que a su vez permite un seguimiento de control del área supervisada.

1. Fecha en que se entrega el informe al jefe inmediato
2. Unidad o área que se superviso
3. Mes y año en que se realizo la supervisión
4. Nombre de quien se realizo la supervisión
5. Plantear los objetivos que se perseguirán con la supervisión.

TRABAJO SOCIAL
FALLA DE ORIGEN

TIPOS DE JUNTAS

Información: dar información y facilitar su comprensión.

Enseñanza: desarrollar conocimientos, habilidades o actitudes.

Análisis y Exploración de problemas: definir un problema sus causas y validarlas, anticipar soluciones evitando decisiones apresuradas o incompletas.

Toma de decisiones: sustentar decisiones y conseguir apoyo, cooperación e involucramiento.

Negociación de conflictos: analizar problemas interpersonales ventilar diferencias y llegar a acuerdos Ganar-Ganar.

Motivación: Reforzar actitudes cooperativas.

Dar reconocimiento, Reducir la ansiedad y subir la moral del equipo o de personas.

OTRAS ACTIVIDADES

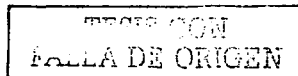
- Es importante una participación más directa del equipo dentro de los talleres, se pueden proponer visitas periódicas de apoyo.

- Se pueden sugerir que las reuniones de orientación a padres sean coordinadas por el equipo de apoyo, organizadas por todas las áreas por lo menos una mensual.

- Realizar revisiones de caso para valorar la situación actual del niño y pronosticar acciones para el próximo ciclo escolar.

- Planear algún periodo a inicio y fin de curso para informar de la evolución de los alumnos a los padres de familia (entrevistas).

Levar a cabo mensualmente reuniones de actualización con temas de interés para todo el personal que redunde en el beneficio de los alumnos.



FORMATO PARA CONVOCATORIA A UNA JUNTA

AGENDA DE LA JUNTA DE TRABAJO

LUGAR: _____ FECHA: _____

DE LAS _____ HRS. A LAS _____ HRS.

TIPO DE JUNTA _____

CONVOCADA POR _____

OBJETIVO _____

TEMAS	PERSONAS QUE ASISTIRÁN	INFORMACIÓN QUE DEBEN LLEVAR A LA JUNTA
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

OBSERVACIONES

IMPRESO CON
FOLIA DE ORIGEN

MINUTA DE JUNTA DE TRABAJO

MINUTA DE LA JUNTA

FECHA DE REALIZACIÓN
LUGAR DE REALIZACIÓN
TIPO Y OBJETIVO
ASISTENTES

ASUNTO	CONCLUSIÓN	RESPONSABLE Y FE- CHA
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>

OBSERVACIONES

TRABAJOS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXOS

Anexo 1

CENTRO DE CAPACITACIÓN DE EDUCACIÓN ESPECIAL ENTREVISTA (DIRECTOR)

NOMBRE DEL DIRECTOR DEL PLANTEL:

ESCOLARIDAD: _____

FECHA: _____

1.- ¿Existe equipo interdisciplinario en la institución que esta bajo su cargo?

2.- ¿Usted forma parte de él? Si _____ No _____

3.- ¿Cuales son sus funciones dentro del equipo interdisciplinario?

4.- ¿Existen reuniones del equipo interdisciplinario?

Si _____ No _____

¿Cada cuando?

5.- ¿Cual es el objetivo de las reuniones?

6.- ¿Considera que existe una participación coordinada en el equipo interdisciplinario?

TRABAJA CON
FALLA DE ORIGEN

7.- ¿Bajo que circunstancias interviene el equipo interdisciplinario en los talleres?

8.- ¿Normalmente cada cuando son sus intervenciones en los talleres?

9.- ¿Que acciones te gustaría implementar en los talleres?

10.- ¿Que especialistas lo conforman?

11.- ¿Cada cuando toman cursos de actualización?

12.- ¿Que requisitos se necesitan para formar parte del equipo?

13.- ¿Que cualidades deben tener la persona ideal para formar parte del equipo de apoyo?

14.- ¿Cuenta usted con los recursos humanos, materiales suficientes para brindar la atención a los jóvenes del CECADEE?

15.- ¿Cumple su personal con el programa anual de actividades que tienen establecido?

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

16.- ¿Quién planea las actividades a desarrollar en los talleres?

17.- ¿Que características tienen los talleres que se imparten en la institución?

18.- ¿Quién determina la asignación de talleres a los jóvenes?

19.- ¿Existe la supervisión regional para identificar las necesidades del plantel?

20.- ¿Cuál es la edad media y nivel de escolaridad de los profesores que laboran en la escuela?

21.- ¿Se tienen reuniones con los padres de familia?

SI _____ NO _____

22.- ¿Cada cuanto tiempo?

23.- ¿Cuál es el objetivo de las reuniones de padres de familia?

24.- ¿Cuál es la asistencia de padres de familia a las reuniones?

ENCUENTRO CON
FALLA DE ORIGEN

Anexo 2

CENTRO DE CAPACITACIÓN DE EDUCACIÓN ESPECIAL

MAESTROS

NOMBRE: _____

PUESTO: _____

ESCOLARIDAD: _____

FECHA: _____

1.- ¿Cuántos alumnos tiene en su taller?

2.- ¿Cuál es la proporción de hombre y mujeres?

3.- ¿Existe una programación diaria de actividades?

SI _____ NO _____

¿Cada cuando lo elabora?

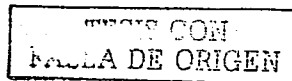
4.- ¿Se presenta en su grupo el ausentismo?

SI _____ NO _____

5.- ¿Se han hecho estudios de ausentismo o abandonos?

6.- ¿Cómo distribuyen a los alumnos en los talleres? ¿Por decisión de?

Padres de familia _____



Maestro _____

Alumno _____

7.- ¿Cuenta usted con los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades en su taller?

SI ___ NO ___

¿Porque?

8.- ¿Cómo logra la participación de los jóvenes?

9.- ¿El grado de interés de los jóvenes como lo miden?

10.- ¿Cómo considera que debe ser la participación de los padres en el taller?

11.- ¿Existe equipo interdisciplinario en la escuela?

SI _____ NO _____

12.- ¿Usted es parte de él?

SI _____ NO _____

¿Cuál es su participación?

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

13.- ¿Quiénes lo conforman?

14.- ¿Cada cuando se reúnen?

15.- ¿Tiene objetivos en común?

SI _____ NO _____

¿Cuales?

16.- ¿Cuál es el papel del equipo interdisciplinario en los talleres?

- Se integra a cierta periodicidad al taller
- Atiende a las necesidades de los alumnos y maestros
- Solo cuando existe un problema a resolver
- Solamente cuando hay actividades socioculturales

17.- ¿Considera que el equipo interdisciplinario tiene conocimientos de los objetivos de los talleres?

SI _____ NO _____

¿Porque?

TRABAJA CON
FALLA DE ORIGEN

Anexo 3

CENTRO DE CAPACITACIÓN DE EDUCACIÓN ESPECIAL

PADRES DE FAMILIA

NOMBRE: _____

DOMICILIO: _____

NUMERO DE HIJOS: _____

FECHA: _____

1.- ¿Usted le da importancia el asistir su hijo a la escuela?

SI _____ NO _____

¿Porqué?

2.- ¿Normalmente cuantas veces falta a la escuela en la semana?

- ___ Una vez
- ___ Dos veces
- ___ Tres o más

3.- ¿Sabe cuantos talleres existen en la escuela?

SI _____ NO _____

¿Porque?

TRABAJOS CON
FALLA DE ORIGEN

4.- ¿Conoce el número de maestros con los que cuenta el CECADEE?

5.- ¿Cada cuando son programadas reuniones de orientación a los padres?

6.- ¿Usted asiste a ellas?

SI _____ NO _____

¿Porque?

7.- ¿Esta conforme con el rendimiento de sus hijos en los talleres?

8.- ¿Que talleres cree usted que se deban implementarse en el CECA-DEE?

9.- ¿Se le entrega una evaluación periódica del rendimiento de su hijo?

10.- ¿Conoce el plan de trabajo de la escuela?

11.- ¿La comunicación con el maestro de taller se da?

- Diaria
 Semanal
 Mensual
 Esporádica

12.- ¿Cada cuando se les hacen estudios socioeconómicos a los alumnos?

Al ingresar a la institución

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cada año
 2 o más años

13.- ¿Conoce las funciones del equipo interdisciplinario en los talleres?

SI _____ NO _____

¿Cuáles?

14.- ¿El equipo interdisciplinario le ha invitado a participar en algunas actividades?

SI _____ NO _____

¿Cuales?

REGISTRO CON
FALLA DE ORIGEN

Anexo 4

CENTRO DE CAPACITACIÓN DE EDUCACIÓN ESPECIAL
EQUIPO DE APOYO

NOMBRE: _____

ESCOLARIDAD: _____

PUESTO QUE OCUPA:

EDAD _____

FECHA _____

1.- ¿Existe equipo interdisciplinario en la institución?

Si _____ No _____

2.- ¿Usted forma parte de él?

Si _____ No _____

3.- ¿Cuales son sus funciones dentro del equipo interdisciplinario?

4.- ¿Existen reuniones del equipo interdisciplinario?

Si _____ No _____

¿Cada cuando?

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.- ¿Cuál es el objetivo de las reuniones?

6.- ¿Considera que existe una participación coordinada en el equipo interdisciplinario?

Si _____ No _____

¿Por qué?

7.- ¿Bajo que circunstancias interviene el equipo interdisciplinario en los talleres?

8.- ¿Normalmente cada cuando son sus intervenciones en los talleres?

9.- ¿Que acciones te gustaría implementar en los talleres?

10.- ¿Que especialistas lo conforman?

11.- ¿Cada cuando toman cursos de actualización?

12.- ¿Cumple su personal con el programa anual de actividades que tienen establecido?

ENCIS CON
FALLA DE ORIGEN

13.- ¿Quién planea las actividades a desarrollar en los talleres?

14.- ¿Que características tienen los talleres que se imparten en la institución?

15.- ¿Quién determina la asignación de talleres a los jóvenes?

16.- ¿Se tiene reuniones con los padres de familia?

Si _____ No _____

17.- ¿Cada cuanto tiempo?

18.- ¿Cuál es el objetivo de las reuniones de padres de familia?

19.- ¿Cuál es la asistencia de padres de familia a las reuniones?

TRUCIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA

1. Ander-Egg Ezequiel
Diccionario de Trabajo Social
Edit. Atenea
México
2. Ander-Egg Ezequiel
Diccionario de Trabajo Social
Edit. Lumen
Buenos Aires
3. Ander-Egg Ezequiel -Ferrari Roberto
Trabajo Social e Interdisciplinario
Edit. Humanitas
4. Bebidas Azteca de Occidente, S. A. de C. V.
Programa de Equipos de Trabajo
Pág. 23
Mayo 1988
México, D. F.
5. Bebidas Azteca de Occidente, S. A. de C. V.
Equipos de Trabajo
Pág. 28
Apatzingan, Mich.
6. Dirección de Capacitación y Desarrollo
Modulo I
Equipos de Trabajo
Junio de 1996
Pág. 83
México, D. F.
7. Dirección de Capacitación y Desarrollo
Modulo II
Equipos de Trabajo
Junio de 1996

TRABAJO CON
PALA DE ORIGEN

Pág. 32
México, D. F.

8. Espinoza V. Fernando
Administración de Procesos, Una Forma de Vida
Centro de Desarrollo de Sistema Coca-Cola, A. C.
Pág. 129
9. Howard William L. - Orlansky Michael D.
Programas de Educación Especial
Edit. CEAC.
Volumen 1 y 2.
10. ICAMEX
Formación y Desarrollo de Equipos Productivos de Trabajo
México, D. F.
Pág. 103
11. Instituto Michoacano de Ciencias de la Educación
Revista Ciencias de la Educación
Educación y Práctica educativa
Año 1 N° 1
Morelia, Mich. Julio-Sept. 1980
Pág. 20-37
12. Larroyo Francisco
Diccionario Porrúa de Pedagogía
Edit. Porrúa
13. López Naranjo Ma. Marisela
Tesis Determinación del Perfil del Alumno del CÉCADEE
Una Opción para el Ingreso a Talleres
Universidad Don Vasco
Pág. 219
14. Mancera Huante Rosa Maria
Tesis Problemas Psicosexuales en los Adolescentes del CÉCADEE
de Uruapan, Mich. De Enero-Abril de 1992

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

15. Pasaye Contreras Patricia
Tesis Labor del Trabajador Social dentro de la Orientación Educativa
Caso Especifico Conalep-Uruapan.
Edit. Universidad Don Vasco
Págs. 101-107
16. Rev. Mexicana de Pedagogía
La Educación Especial un Enfoque Socio-Histórico
Año 1 N° 26 Nov-Dic. 1995
Edit. Participación Social, Educación Científica e Investigación
Educativa
Págs. 28-37
17. Sánchez Cerezo Sergio
Diccionario de las Ciencias de la Comunicación
Edit. Aula Santillana
18. S. E. E.
Manual de Organización del Centro de Atención múltiple
Agosto de 1998
19. S. E. P. Dirección Gral. De Educ. Pública
La Educación Especial en México
Gpe. Edit. Mexicana
Enero de 1985
Edo. de México
20. S. E. P.
Manual de Organización del CECADDE
México, D. F.
Colección de Manuales Administrativos.
Agosto de 1983

ESTADO DE ORIZABA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN