

308923

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESCUELA DE PEDAGOGIA
INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

50
2ej



SENSIBILIZACION DEL PERSONAL DOCENTE DE LOS
CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL DE
LA DELEGACION GUSTAVO A. MADERO SOBRE SU
LABOR EDUCATIVA

T E S I S

QUE PRESENTA:

MARIA DEL PILAR VARGAS MONTER
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

Director de Tesis: Lic. Georgina Quintanilla Cerda

México, D. F.

1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Este trabajo representa la cristalización de muchas esfuerzos por lo que quiero dedicarlo a quienes han estado siempre a mi lado:

- A mis padres como un testimonio de cariño, agradecimiento y por el apoyo moral que me brindaron, en especial a mi mamá por influir en mí con su ejemplo, la heba constante por avanzar mis metas y sueños

A mis hermanas por su apoyo y cariño, siempre constantes

- A mi querida abuela Miriam, por ser fuente de inspiración de este trabajo

- A mi abuela porque sus oraciones siempre me han acompañado

- Y principalmente a Dios porque me concedió nacer en un lugar que me ha involucrado grandes retos morales

AGRADECIMIENTOS

- A Felipe por su ayuda y cariño que han sido un estímulo para concluir este trabajo
- A mis dos grandes amigos Román y Hern, por su ayuda incondicional y dedicación durante la realización de este trabajo.
- A la Lic. Georgina Quintanilla Cerdas porque siempre se muestra dispuesta a orientarme.
- A mis compañeros de trabajo por el interés y entusiasmo que me han demostrado.
- A todas aquellas personas que me han brindado su apoyo moral, constituyendo esta un estímulo para seguir adelante.

I N D I C E

| | |
|--------------------|---|
| Introducción | 1 |
|--------------------|---|

CAPITULO I

| | |
|---|----|
| EL PROCESO DE LA EDUCACION Y EL HOMBRE..... | 6 |
| 1. Definiciones | 7 |
| 1.1 Etimologica | 9 |
| 1.2 Filosófica | 10 |
| 1.3 Psicológica | 12 |
| 1.4 Sociológico | 14 |
| 1.5 Pedagógico | 15 |
| 2. Tipos de Educación..... | 17 |
| 3. La Pedagogía..... | 19 |

CAPITULO II

| | |
|---|----|
| ASPECTOS QUE COMPRENDE LA LABOR DOCENTE..... | 22 |
| 1. Labor educativa del docente | 23 |
| 1.1 Educación preescolar, preprimaria e inicial | 31 |
| 1.2 La Etica Profesional en el docente..... | 34 |

CAPITULO III

LA SENSIBILIZACION, UNA ALTERNATIVA PARA CAMBIAR DE ACTITUD

| | | |
|-----|--------------------------|----|
| 1. | Concepto | 37 |
| 1.1 | Motivación | 38 |
| 1.2 | Tema de conciencia | 41 |
| 1.3 | Expresión | 44 |

CAPITULO IV

EL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL (CENDI), UNA INSTITUCION

| | | |
|------------------------------|---|----|
| EDUCATIVA Y ASISTENCIAL..... | 47 | |
| 1. | Panorama Histórico..... | 47 |
| 1.1 | Finalidades, Metas y Objetivos..... | 50 |
| 2. | Organización Educativa..... | 52 |
| 2.1 | Servicios..... | 53 |
| 2.1.1 | Servicio Pedagógico o Educativo..... | 54 |
| 2.1.2 | Servicio Asistencial..... | 59 |
| 2.1.3 | Servicios Generales..... | 63 |
| 2.2 | Estructura Organizacional..... | 65 |
| 2.3 | Recursos Materiales y Humanos..... | 68 |
| 3. | Estructura Pedagógica..... | 69 |
| 4. | Contenidos Educativos..... | 71 |
| 4.1 | Programas..... | 71 |
| 5. | Métodos, Técnicas y Procedimientos..... | 75 |
| 6. | Actores..... | 76 |

CAPITULO V

| | |
|---|-----|
| ACTITUDES DEL PERSONAL DOCENTE DE LOS CENDI, HACIA SU TRABAJO E IMPLICACIONES PEDAGOGICAS AL RESPECTO.. | 78 |
| 1. Planteamiento del problema | 78 |
| 2. Observación | 79 |
| 3. Elaboración de la encuesta | 86 |
| 4. Análisis y procesamiento de datos | 93 |
| 5. Conclusiones de la investigación y posibles propuestas de mejora..... | 142 |
| Conclusiones | 152 |
| Bibliografía | 157 |

INTRODUCCION

Como es sabido, la mano de obra con la que cuenta el país ha ido requiriendo cada vez más de la participación de la mujer en el trabajo, lo cual se traduce en un mayor número de niños que ya no pueden ser atendidos por su madre, mientras ésta trabaja, originando mayor demanda de instituciones que le asistan en ello.

Hay que tener muy presente que la madre trabajadora entrega sus hijos a estas instituciones con la confianza de que éstos se encuentran en manos de personas preparadas, con experiencia y que conozcan su trabajo. De aquí la importancia de que el personal de las instituciones posea los conocimientos necesarios para atender a los niños y esté consciente de la trascendencia de su labor, constituyendo ésto el "deber ser" de una institución asistencial, la cual puede ser por ejemplo, una Guardería, un Centro de Desarrollo Infantil, etc. que deben proporcionar este servicio con calidad.

Entonces, ¿qué pasaría si una institución de este tipo no ofreciera dicha calidad en su servicio?, ¿es justo para el niño?, ¿es justo para la madre trabajadora?, ¿será necesario que las docentes evalúen su servicio y el tipo de problemas que están teniendo, con el objeto de brindar un mejor servicio?, todas estas interrogantes constituyen precisamente la razón de ser de este trabajo de investigación, el cual pretende detectar la

sensibilización de las docentes sobre su labor, así como proponer posibles soluciones a los problemas hallados, de tal modo que el personal docente realice su trabajo con mayor conciencia y eficacia.

De este modo, la tesis pretende evaluar la actividad de las docentes con respecto a su trabajo, para detectar si hay o no sensibilización con respecto al mismo.

Por otra parte, para llevar a cabo el presente trabajo se obtuvo información principalmente de dos tipos de fuentes:

- los documentos, que en este caso son libros de carácter pedagógico;
- y los testimonios orales de las coordinadoras de los CENDI

Por lo que se refiere a la investigación, se realizó bajo dos enfoques: el sociológico y el psicológico. El sociológico atendiendo a un problema social como lo es la incursión de la mujer a la vida laboral y sus consecuencias en el cuidado del niño, y el psicológico analizando los procesos psicológicos que implica la sensibilización así como el cambio de actitud y comportamiento del personal docente, que se pretende lograr.

Asimismo, la corriente que se considera es la realista, la cual afirma que el hombre es un ser dual formado de cuerpo y alma, existiendo entre ambas una complementariedad, es decir, ni el cuerpo es más importante que el alma, ni viceversa.

La población abarcada por la investigación es el personal docente de los centros de desarrollo infantil de la Delegación

Gustavo A. Madero, de los cuales se seleccionó una muestra representativa que incluye a 15 personas de la zona 6 de dicha delegación. A esta muestra se le denomina disponible, ya que precisamente los CENDI(*) pertenecientes a la zona 6 son los que se mostraron, en general, accesibles ante la investigación. Esto puede ser una debilidad del presente trabajo, ya que no fue un muestreo aleatorio; sin embargo se observó que el problema investigado era común a las otras zonas de la delegación y además, a otras delegaciones."

Los instrumentos que se emplearon fueron la encuesta y la observación de hechos, con la finalidad de que ambas se apoyaran y pudieran brindar una información más certera. Los datos obtenidos de la encuesta se analizan mediante una tabla comparativa que incluye a los cuatro CENDI. Dicha tabla deja ver los resultados de cada uno de los CENDI, así como de los cuatro en conjunto. Los rasgos observados se registraron en una lista de control, de tal forma que por medio de un esquema se hace palpable la observación. En cuanto a los tipos de investigación empleados, se tienen la investigación documental y la descriptiva. La documental se empleó para investigar y analizar los conceptos básicos que sustentan la tesis, tales como: educación, sensibilización, personal docente, centro de desarrollo infantil, etc. La investigación descriptiva se utilizó para conocer las condiciones de trabajo del personal docente, con la finalidad de detectar los problemas que afectan el buen desempeño del mismo.

El método que se emplea a lo largo del trabajo es el siguiente:

- 1) el exámen del proceso de la educación en forma general, a través del estudio de diferentes definiciones que le han dado distintos autores.
- 2) el análisis de las funciones realizadas por el docente, en relación con las desempeñadas en un CENDI.
- 3) la descripción del proceso de sensibilización y su importancia en los CENDI, con miras a la formación y educación de los niños.
- 4) el conocimiento de la manera de operar de los centros de desarrollo infantil, así como sus antecedentes, por medio del método de la Pedagogía Comparada.
- 5) la elaboración de implicaciones pedagógicas que contribuyan a la mejora de los CENDI, tomando como base todo el marco teórico previo y los resultados obtenidos del estudio realizado en los CENDI.

Como se observará, la forma de desarrollar el tema de investigación es a través del análisis de los conceptos que éste comprende, por lo que en primer lugar se describe el proceso de educación, así como sus diferentes acepciones, con el propósito de adentrarse en un campo eminentemente pedagógico.

En segundo lugar se realiza un estudio de lo que comprende la labor educativa en general y cómo esta se va concretando en los diferentes niveles de la educación formal.

Como tercer lugar se analiza el objeto de estudio de la presente investigación, el proceso de sensibilización, y los procesos psicológicos que la conforman.

En cuarto lugar se ofrece un estudio de lo que es un CENDI, partiendo de su historia, funciones, finalidades, etc. siendo esto un parámetro para la investigación posterior, la cual se realiza como parte de la derivación práctica del presente trabajo, siendo esta la última parte del tema investigado.

En espera de que el presente trabajo contribuya a la mejora del personal docente de los CENDI, se pone a disposición de las autoridades, a quienes compete la coordinación de dichas instituciones.

A través del presente capítulo se expondrán en primer lugar, los distintos puntos de vista acerca del concepto de educación, lo cual contribuirá a establecer el punto de partida para desarrollar el tema de estudio dentro de un marco conceptual eminentemente pedagógico.

En seguida se señalarán los tipos de educación que existen, como un marco de referencia en el cual se pueda ubicar la educación que proporciona el CENDI. Y como parte final, se analizará lo que es la Pedagogía, lo cual nos proporcionará mayor rigor al analizar su objeto de estudio, la educación.

I.1 Definiciones

Para aproximarnos a una concepción completa de lo que es la educación, se analizarán distintos conceptos de ella, los cuales son resultado, de los diferentes enfoques con que puede abordarse el tema. Dichos enfoques toman en cuenta, aspectos parciales de lo que el proceso de la educación comprende, es decir, no abarcan todo lo que es la educación, sin embargo, nos proporcionan pautas importantes, que se deben tomar en cuenta al formular una concepción general de educación.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que a lo largo de la historia han surgido diferentes supuestos sobre la naturaleza humana, los cuales al ser adoptados, originan concepciones distintas de educación, así como también, distintas direcciones en la práctica educativa. Entre los principales supuestos que existen sobre el hombre, se encuentran el mecanicista y el organicista.

El modelo mecanicista compara al hombre con una máquina conformada de resortes, engranes y palancas; mientras que el organicista toma en cuenta al hombre como una criatura viviente, en crecimiento y desarrollo, es decir, un todo natural.

Los supuestos citados dan lugar a dos concepciones distintas de educación, ya que mientras para los mecanicistas la educación es el medio por el cual, el hombre produce respuestas externas, lo más efectivas posible, por ser una máquina que muestra su trabajo a través de la ejecución, es decir, por su conducta externa. Los organicistas conciben a la educación como el estímulo que origina

en el individuo, el desarrollo y el crecimiento, más que una adaptación al medio. (1)

Se puede notar que ambos modelos ofrecen una perspectiva distinta de lo que es la educación, sin embargo, ninguna de ellas es completa, ya que lo que uno toma en cuenta, el otro no y viceversa; resultando así, definiciones parciales de la educación.

En las subsecuentes definiciones de educación, podremos conocer cómo conciben los autores al hombre, así como la corriente que han seguido o el punto de vista en el que han basado sus afirmaciones.

Por su parte, los escritores modernos han asignado diversos significados al término de educación, le han descrito como "un proceso de adaptación", como "medio para adquirir hábitos", como "una reelaboración del medio ambiente, como "un modo de vida" o "la vida misma", como "proceso de cambio", como "desarrollo de la personalidad", "modificación de tendencias psicológicas" o tal vez como una combinación de las acepciones anteriores.

Estas diferentes acepciones, hacen mención de algunos elementos importantes en el proceso pedagógico, pero también, cada una carece de la integridad distintiva de dicho proceso.

A continuación se analizarán otras definiciones de educación.

(1) cfr. MOORE, T.W., Introducción a la filosofía de la educación, p. 35-38

1.1.1 Etimológica

"La palabra educación se deriva de la palabra latina educare, que significa, criar, nutrir, proteger, enseñar. También puede haberse derivado de educere cuyo significado es extraer o hacer salir ". (2)

Cuando se mencionan ambos significados, educare y educere, se hace referencia a la labor del profesor y del alumno respectivamente, ya que el profesor se encarga de nutrir el espíritu del alumno, de enseñarle y protegerle contra la ignorancia, y del alumno, se extraen sus capacidades, y se desarrollan, aunque también con la intervención del educador, ya que éste es quien las extrae.

Si se observa, estas definiciones tienen relación con los modelos mecanicista y organicista, ya que el primero manifiesta que la educación no se origina a partir de algo interno de la persona, sino más bien, modifica o moldea la conducta, aproximándola a un fin; en este sentido se relaciona con el vocablo educare, ya que el individuo es nutrido desde fuera.

La teoría organicista, señala que la educación proviene del interior de la persona, de su desarrollo y crecimiento, lo cual tiene semejanza con el término educere, (sacar de...).

El proceso de la educación debe ser una síntesis de ambos aspectos, en el cual, se complementen uno a otro, pues es una labor que no depende única y exclusivamente del profesor ni tampoco del

(2) idem

alumno, pues aún en el autodidactismo éste recibe ayuda de una fuente externa para extraer de sí sus facultades que están en potencia de desarrollarse, y ponerlas en acto. Claro está que en ello juega un papel muy importante la intencionalidad, pues el educando debe querer ser educado, y debe permitir que alguien, lo guíe. Y el educador, por su parte, también debe tener la intención de educar, y estar consciente de lo que esto implica.

I.1.2 Filosófica.

Siendo la educación un proceso de perfeccionamiento en el cual el educando actualiza sus facultades y las desarrolla, es conveniente analizar las definiciones de dos filósofos.

Para Platón, "la educación tiene por fin dar al alma y al cuerpo toda la belleza y la perfección de que son susceptibles." (3) Dicha definición abarca las dos partes o constitutivos de la persona, su cuerpo y su alma, en este sentido, Platón le atribuye a la educación la capacidad de perfeccionar ambas.

Por otra parte, se encuentra la definición de Kant, para quien la educación, consiste en un desenvolvimiento proporcional de las disposiciones naturales del hombre de acuerdo a un fin; y la conducción hacia su destino (4). Este filósofo no sólo toma en cuenta la naturaleza del hombre, sino que además menciona que hay

(3) apud. PLANCHARD, Emile., La pedagogía contemporánea., p.29.

(4) apud. cfr. Diccionario de las ciencias de la educación., p. 476

una intención o un fin que alcanzar, dándole así mayor integridad al concepto.

Como se puede apreciar, en ambas definiciones se establece una finalidad de la educación, siendo la primera, la perfección y el embellecimiento, y en la segunda, el desenvolvimiento del hombre y el alcance de su destino.

Ambos autores coinciden en que la educación debe desarrollar al hombre tanto como sea posible, es decir, no establecen fines inalcanzables, sino más bien, fines que vayan de acuerdo con la naturaleza humana, y con sus límites. Cabe aclarar la importancia de señalar una finalidad específica de la educación, ya que siendo éste un proceso de desarrollo de la persona, es preciso que dicho desarrollo se dirija a algo específico, si no se corre el riesgo de actuar por actuar, sin una intencionalidad. El fin de la educación debe ordenarse al logro de una persona culta, equilibrada emocionalmente, capaz de aprender, sociable y comprometida con la humanidad, sensible, creadora de distintas manifestaciones culturales, creadora de futuro por medio del trabajo y abierta a la trascendencia. (5)

(5) cf. VAZQUEZ GOMEZ, Gonzalo., El perfeccionamiento de los profesores., p. 32

I.1.3 Psicológico

Es de interés considerar este punto de vista de la educación, en el cual, los procesos psicológicos del hombre adquieren relevancia sobre su naturaleza y su destino, aspectos muy significativos para los filósofos.

Por su parte Claparede considera a la educación como un proceso de adaptación progresiva de los procesos mentales a ciertas acciones, es alcanzar la adultez, tomando en cuenta las leyes de crecimiento físico y mental, y sus necesidades. (6)

En esta definición se entiende a la educación como un procesoSe puede apreciar la importancia concedida al proceso de adaptación, el cual implica la comprensión de situaciones, y el ajuste a ellas, pero sólo lo ubica a nivel mental, no hace mención de la voluntad, la cual también participa en el proceso adaptativo.

Nerici, trata la educación desde dos puntos de vista, el sociológico y el biopsicológico; en este último, menciona que la educación tiene como finalidad la realización de la personalidad del individuo, tomando en cuenta sus posibilidades intrínsecas y su carga hereditaria. (7) La personalidad y la herencia son dos aspectos significativos para la psicología, cuyo objeto de estudio es la conducta humana. Dichos aspectos influyen en la conducta del

(6) apud. cfr. CHATEAU, Jean., Los grandes pedagogos: Platón, Vives, los Jesuitas, Comenio, Locke, Rollin, Rousseau, Decroly, Claparede, Dewey, Montessori, Alain., p. 268-269

(7) cfr. NERICI, Imideo G., Hacia una didáctica general dinámica., p. 19

hombre, ya que muchas de las acciones y comportamientos pueden haberse adquirido por herencia. A su vez, la personalidad del individuo, es decir, los sentimientos, pensamientos, motivaciones, intereses y actitudes, que caracterizan a un individuo, constituyen una forma de comportamiento o pauta de conducta específica.

Por su parte Thorndike describe la educación como ciencia y arte, encaminados al logro de la adaptación del sujeto a personas, cosas y condiciones del mundo. ⁽⁸⁾ En esta definición cobra importancia el proceso de adaptación del individuo al medio que le rodea, ésta implica a su vez la comprensión de dichos elementos y la posibilidad de modificarlos, lo cual requiere de la acción de la voluntad.

En cada una de las definiciones expuestas, cobran importancia los procesos psicológicos del hombre, entre los cuales destaca el intelectual, el volitivo, la adaptación del sujeto al medio, y aspectos tales como la personalidad, herencia y conciencia, que los psicólogos consideran de importancia en el hombre y en su vida. Estos elementos son en efecto importantes, mas la educación implica otros aspectos, como por ejemplo la intencionalidad, la trascendencia, dignidad de la persona, que aquí no se han mencionado.

(8) apud. cfr. PLANCHARD, Emile., op.cit., p.30

I.1.4 Sociológico

Es preciso analizar este punto, dado que el hombre es un ser social que requiere de los demás hombres para desarrollarse adecuadamente, y para satisfacer su necesidad de trascendencia.

De esta manera, la educación ha contribuido a que el hombre conserve y transmita la cultura generación tras generación.

Si retomamos a Nericí y su concepción sociológica de la educación, se puede observar cómo le atribuye la capacidad de preparar a las generaciones nuevas para que reemplacen a las anteriores. De esta manera a través de la educación se conserva y transmite la cultura, asegurando su continuidad. (9)

Mattos define a la educación como proceso social e individual en el que se transmite y asimila, respectivamente, los valores, conocimientos, creencias, ideales y técnicas, del patrimonio cultural de la humanidad; con el fin de que el alumno forme parte del contexto sociocultural, y se asegure la continuidad de la cultura. (10)

Como se puede corroborar, ambas definiciones ponen especial interés en la continuidad y transmisión de la cultura, las cuales forman parte de la sociabilidad del hombre

Cabe destacar el papel que desempeña la educación considerándola como un fenómeno social, que parte de la

(9) cfr. NERICI, Imideo G., op. cit. p. 19

(10) cfr. MATTOS, Luiz A., Compendio de didáctica general.
p. 20-21

sociabilidad del hombre, y que además comporta beneficios sociales. Se afirma que la educación parte de la sociabilidad del hombre, porque éste al nacer tiene su primer contacto con sus padres, los cuales forman parte de la sociedad; y son a la vez los primeros en educar al individuo. Por lo que se refiere a los beneficios sociales, se sabe que uno de los fines de la educación es lograr que el individuo se adapte a la sociedad, y que se comprometa con ella y sus necesidades.

La educación es un proceso que al perfeccionar y desarrollar al individuo, también lo hace con la sociedad, ya que el progreso de una sociedad depende mucho del grado de desarrollo de sus integrantes.

I.1.5 Pedagógico

Este aspecto ayudará a centrar la educación en su propio campo, dándole así, mayor integridad al concepto.

Dentro de este aspecto se citará a García Hoz, Kelly y J. Tusquets, quienes dan a la educación una visión más completa, pues mencionan la dignidad de la persona humana, la cual se debe tomar en cuenta al educar.

Así, se tiene que García Hoz define a la educación como "el perfeccionamiento intencional de las potencias específicamente humanas" (11); en esta definición se está mencionando la

(11) GARCIA HOZ, Víctor., Principios de pedagogía sistemática, p. 25

intencionalidad, lo cual implica que el hombre ejerce su voluntad al educarse.

Tusquets la concibe como la actuación humana que ayuda al educando a vivir con mayor dignidad y eficiencia. ⁽¹²⁾ Esto refleja en cierto sentido, la bondad de la educación, al crear un hombre digno.

Kelly enriquece las concepciones anteriores, mencionando que la educación supone la enseñanza, instrucción, orientación y dirección de los niños, para desarrollar sus potencias, facultades y capacidades (espirituales, morales, mentales, físicas, sociales y emocionales), preparándolos para vivir vidas honorables y virtuosas y alcanzar el fin último para el que fueron creados. ⁽¹³⁾

La última definición da un panorama más amplio de lo que es la educación, pues expone los actos que abarca (enseñanza, instrucción, orientación...); especifica cuáles son las facultades de la persona que han de desarrollarse, así como la consecución de un fin.

Como se observa, existen diversos significados sobre educación, y todos ellos tienen como base una noción de hombre muy particular, ya que toda teoría de educación comienza con supuestos acerca del hombre.

Para proporcionar un significado más amplio y realista de lo que es la educación, es preciso tener una noción integral de hombre. Esta noción ha de contemplar los siguientes aspectos : que es un

⁽¹²⁾ cfr. Diccionario de las ciencias de la educación., p. 476

⁽¹³⁾ cfr. KELLY, W.A., op.cit., p. 3

ser vivo, corpóreo, social y espiritual, es decir, que posee inteligencia, voluntad y es libre; es un ser con conciencia de sí mismo, inacabado y capaz de ser perfeccionado, en estas últimas características se observa claramente, el porque es susceptible de ser educado, o cual es la razón de ser de la educación.

Así, la educación es un proceso del que debe resultar, como afirma Mattos :

- a) la formación de la mentalidad del individuo;
- b) la formación de su carácter;
- c) el desarrollo y crecimiento de su personalidad con las aptitudes y recursos mentales necesarios para la vida en sociedad.
- d) la integración del individuo en su medio físico y social y su capacidad de modificarlo y mejorarlo, según las conveniencias humanas, dentro de su contexto cultural"⁽¹⁴⁾ tomando en cuenta la libertad y voluntad del que aprende.

1.2 Tipos de Educación.

El análisis de las diferentes concepciones sobre educación, nos llevan a una mejor comprensión de lo que este proceso, lo cual es punto de partida para realizar una clasificación de los tipos de educación que existen. Si bien la educación es un proceso social representado por una influencia sufrida por el individuo, capaz de modificar su comportamiento. Estas influencias pueden dar

(14) Cfr. MATTOS, Luiz A., op. cit., p. 21

lugar a dos tipos de educación, la heteroeducación y la autoeducación.

Cuando la influencia educativa se realiza independientemente de la voluntad del individuo, es decir, sin la intención de este, se produce la Heteroeducación, la cual adquiere tres modalidades: 1. Educación asistemática: cuando se produce un cambio de conducta a raíz de la influencia de instituciones que no tienen dicha intención ejemplo: la radio, televisión, cine, etc.

2. Educación sistemática : cuando efectivamente se pretende influir en el comportamiento del individuo ejemplo: escuela, iglesia, familia, etc.

Dentro de este tipo de educación se encuentra la educación intencional y la autoeducación, realizándose la primera, específicamente por la escuela, el cual es el órgano de la educación por excelencia, que ofrece al individuo la satisfacción de necesidades sociales como :

- a) Convivencia con otros
- b) Ambiente social purificado, es decir, eliminar aspectos negativos sociales, e informar a los alumnos de ellos.
- c) Ambiente democrático, que permita a los alumnos participar y cooperar en la actividad educativa.
- d) Atmósfera con ideales: los cuales han de ser de perfeccionamiento, de justicia, honestidad, amor a la verdad, etc.

En cuanto a la Autoeducación, es aquella en la que el propio individuo se procura influencias tendientes al cambio de su comportamiento. Así, el individuo se enseña a sí mismo, con

reflexión y estudio personal. (15)

Ambos tipos de educación originan en la persona una mejora. lo único que varía es la forma como se logra ésto, sin embargo, la esencia de la educación prevalece, el desarrollo de la persona.

La descripción de estos tipos de educación, nos permite apreciar el campo en el que ha de incluirse la presente investigación, dicho campo es el de la Heteroeducación, ya que el niño aprende gracias a la influencia educativa del docente, esta influencia se ejerce de modo intencional constituyendo así un tipo de educación Sistemática. Al ubicar a que tipo de educación corresponde el CENDI, se puede conocer mejor la naturaleza de esta institución.

I.3 La Pedagogía.

Como ya se habrá notado, la acción educativa juega un papel muy importante en el mejoramiento de la vida del hombre, es por ésto que muchos teóricos se han preocupado por su estudio y sistematización, surgiendo así la ciencia de la Pedagogía. Es conveniente para nuestro trabajo de investigación determinar los alcances de esta ciencia.

La Pedagogía se define como la ciencia del espíritu o de la cultura que estudia con un método, unidad y sistema, el ser de la educación, sus leyes y normas, así como la aplicación de estas a la vida individual y social. (16)

(15) cfr. NERICI, Imídeo G., op. cit., p. 23-24

(16) cfr. LUZURIAGA, Lorenzo., Pedagogía., p.25

En principio tenemos que la Pedagogía como toda ciencia tiene un objeto propio que no pertenece al campo de otras ciencias, la educación. De ésta estudia como lo afirma la definición, sus leyes y normas, por lo que se dice que es una Ciencia Normativa. La aplicación de ellas, por lo que es una Ciencia Práctica que va a los hechos. También señala sus fines, por lo que es una Ciencia Descriptiva que trata la realidad educativa en el aspecto individual y social. (17) Es decir, nos brinda el conocimiento de los diversos tipos de educación que se han dado a lo largo de la historia de la humanidad.

Por otra parte, es importante resaltar que la Pedagogía al no tener un contenido intrínsecamente propio, se auxilia de otras ciencias, las cuales le ofrecen una base científica. De este modo, la educación puede ser estudiada bajo diferentes criterios; como objeto de especulación filosófica, siendo la Filosofía de la Educación la disciplina encargada de ello. La educación también se le puede considerar como una realidad pasada, dando origen a la Historia de la Pedagogía. O bien, se le puede estudiar por sus manifestaciones sensibles, apareciendo la Pedagogía Experimental. (18)

Se puede emplear otro criterio, el referido a los elementos que intervienen en el proceso educativo, dando origen a disciplinas como Psicología de la Educación, Sociología de la Educación, entre otras.

(17) cfr. ibidem, p. 20-25

(18) cfr. GARCIA HOZ, Víctor., op.cit. p. 40-41

A su vez, existen otros contenidos y técnicas de la actividad educativa estudiados por otras disciplinas como la Didáctica que se ocupa de la instrucción, la Orientación que pretende el desarrollo de la capacidad para autodirigirse, y la Organización Escolar que estudia la Escuela y sus diversos elementos. (19)

Todos estos campos van dando unidad y sistematización al estudio de la educación, de tal forma que la práctica educativa se va haciendo menos empírica, ya que cada vez hay mas elementos que pueden emplear los educadores para hacer mas profesional su labor.

El educador juega un papel muy importante en todo este quehacer educativo, ya que es el quien tiene en sus manos al hombre para transformarlo y conducirlo hacia el logro de sus metas.

De esta forma, se ha podido apreciar en el presente capítulo diversos aspectos que comprende la educación, lo cual permitirá su valoración a lo largo de todo el presente trabajo.

(19) cfr. ibidem, p. 42-43

CAPITULO II. ASEPECTOS QUE COMPRENDE LA LABOR DOCENTE.

A través de desarrollo del tema de la educación, se ha podido notar el papel tan importante que desempeña el educador en la formación de las futuras generaciones. Por lo que el presente capítulo tratara dicha labor. Comencemos por destacar una característica importante en la docencia, la intencionalidad. Es preciso que el docente se pregunte a sí mismo sobre lo que intenta hacer, y el por qué lo está haciendo, de tal manera que siempre le imprima a su labor una intencionalidad, ya que sin ésta, deja de ser un trabajador profesional y se va convirtiendo en un trabajador rutinario, con un interés decreciente en la calidad que debe tener su trabajo. ⁽²⁰⁾

La labor que desempeña además de intencionalidad comprende varios aspectos, los cuales se desarrollan más adelante, de tal manera que se pueda tener una visión más completa de lo que un docente debe de llevar a cabo como parte de su trabajo. Dicho trabajo abarca tanto la enseñanza como la formación de los niños, la primera se refiere a la transmisión de una materia o saber determinados, lo cual supone que el docente posee el saber y lo transmite a los discentes o alumnos ⁽²¹⁾. Por lo que se refiere a la formación, ésta se encarga de desarrollar las virtualidades humanas, como inteligencia, conciencia moral, sentido social, entre

⁽²⁰⁾ cfr. PULLIAS, Earl V. YOUNG, James D., El maestro ideal., p. 21

⁽²¹⁾ cfr. LARROYO, Francisco., Didáctica general contemporánea., p. 69.

otras ⁽²²⁾, completando la mera actividad de enseñar. Ambas actividades exigen de parte del docente responsabilidad y profesionalismo

A continuación profundizaremos en los aspectos que comprende la labor del docente.

II.1 Labor educativa del docente

Para conocer lo que comprende la labor realizada por el docente, es conveniente en primer lugar señalar lo que es un docente. Por docente se entiende aquella persona que ejerce una influencia perfeccionadora en otro u otros, los cuales contienen educabilidad, es decir, capacidad de ser educados. ⁽²³⁾

Dicha influencia perfeccionadora no es más que enseñar a los alumnos, lo cual implica bastante esfuerzo por parte del docente.

Ahora bien, como se expresó anteriormente, la enseñanza es labor del docente, como lo son también en términos más amplios, la educación y la instrucción, las cuales son labores complejas, que tienen una gran trascendencia, pues incluyen el desarrollo y la formación del carácter, la inteligencia y la personalidad de las nuevas generaciones, de tal manera que éstas se integren a la vida social como gente positiva que coadyuva al progreso y a la mejora de dicha sociedad. ⁽²⁴⁾

⁽²²⁾ cfr. Diccionario de Pedagogía, p. 207

⁽²³⁾ cfr. Gran Enciclopedia Rialp, p. 350

⁽²⁴⁾ cfr. MATTOS, Luiz A., op. cit., p.5

Se puede observar que la labor educativa realizada por el docente no se limita a transmisión de contenidos académicos, sino que además comprende la formación de los alumnos, la cual abarca muy diversos aspectos de la persona. Es por esto, la importancia de que el docente reconozca su labor, la comprenda y se esfuerce por cumplirla lo mejor posible, ya que no tan sólo tiene influencia sobre la vida de su alumno, sino que además sobre la vida de la comunidad en la que su alumno participa. De esta manera, se puede afirmar que "los maestros son potencialmente las fuerzas más influyentes en una civilización, sobre todo en una civilización avanzada. (25)

Precisamente es ahí donde se observa la necesidad de la labor que realiza el docente, pues aún cuando se ha llegado a considerar que el profesor puede hacerse prescindible, es necesario advertir el riesgo de esta postura, ya que el docente nunca podrá ser plenamente sustituible; hay que contar con él y con su colaboración, para que el proceso perfectivo se desarrolle. (26) El docente es quien da vida y sentido a lo que sin él sería materia muerta y carente de significado. (27)

Así es, ya que un solo texto no puede llegar a enriquecer tanto a un alumno, como los comentarios y experiencias del docente que acompañan dicho texto. El profesor permite que la labor educativa

(25) PULLIAS, Earl V; Young, James D., op. cit., p. 20-21

(26) cfr. VAZQUEZ, Gonzalo., El perfeccionamiento de los profesores., p.28

(27) cfr. NERICI, Imideo G., op. cit. p. 96

sea un proceso más cálido, ya que se realiza entre dos personas, a diferencia de cuando se prescinde de él.

Por otra parte, es preciso considerar los elementos que influyen en la docencia, de tal forma que podamos conocer todo lo que ello implica.

"1. Actitudes básicas; la actitud psicológica adoptada hacia importantes problemas, como por ejemplo el éxito, el fracaso, la enseñanza, el aprender, la capacidad humana, el amor, la verdad, las relaciones humanas, las minorías, la religión, el trabajo, el juego, el yo. Este tipo de actitudes que el docente adopta respecto de diferentes temas, son decisivas para sus alumnos, ya que éstos los ven en muchas ocasiones, como modelos a seguir.

2. Habla y dicción: el uso del lenguaje como principal vehículo de pensamiento. El vocabulario que emplea el docente debe ser cuidado ante los discentes.

3. Hábito de trabajo: el estilo con que se hace el trabajo, el cual absorbe una tan larga parte de la vida en cada persona. En este rubro se engloba el estilo de cada docente para realizar su actividad, para dar clases, para transmitir contenidos, etc.

4. Actitud ante la experiencia y los errores: una comprensión de la relación entre la amplitud de experiencia y la indefectibilidad y valor de los errores. El docente debe saber transmitir sus experiencias y sus errores a los discentes, ya que de ésto ellos pueden aprender la forma de actuar ante sus propias experiencias y errores.

5. Vestidos: la extensión material del yo, que es una parte

vital de ese yo y una continua y reveladora expresión de toda personalidad. Esto aunque puede considerarse algo superficial, dice mucho del docente y de la seriedad que él da a su actividad.

6. Relaciones humanas, especialmente bajo coacción: la cualidad dada a toda relación humana: social, intelectual, moral, estética. Especialmente, cómo comportarse cuando los estudiantes se conducen mal. Este rubro es muy delicado, ya que influyen en él muchos factores, como la personalidad, carácter, humor del docente y de los discentes. Y por ende deben estar basadas en el respeto por la otra persona.

7. Procesos del pensamiento: la forma en que la mente trabaja cuando se enfrenta a los problemas. Esto es algo muy peculiar en cada persona, y por ende en cada docente, estos procesos pueden ir muy ligados a las actividades que ellos realizan. Ya que los procesos de razonamiento son diferentes en las Ciencias Exactas y en las Sociales, por ejemplo.

8. Comportamiento neurótico: las defensas que se utilizan habitualmente para proteger la personalidad y que a menudo se emplean para dañar a otros. Es necesario que el docente sepa reconocer sus necesidades psicológicas, para que pueda tener dominio de ellas, y no afecte el proceso educativo.

9. Gusto: el sistema de preferencias (lo que gusta y lo que disgusta) que persistente y sutilmente refleja los valores de una persona. Los docentes no deben dejarse influir por estos gustos, sino cuidarlos y tratar de ser objetivos.

10. Juicio: las habilidades racionales e intuitivas utilizadas

en la evaluación de toda clase de situaciones. Es una actividad que ha de cuidar el docente de tal forma que sea resultado más de un razonamiento de los hechos, que de la mera intuición que puede fallar más fácilmente.

11. La salud: la calidad y el tono del cuerpo, la mente y el espíritu, que se reflejan ellas mismas en el nivel de energía, en la perspectiva, en el equilibrio, en el entusiasmo y en un genuino gusto por la vida. Este elemento puede constituir un motor para el discente, pues éste puede ser contagiado por el entusiasmo del docente. (26)

Dichos elementos abarcan si no la totalidad de la personalidad del docente, si una gran parte de ella. Existen aspectos que tal vez no les atribuimos menor importancia, pero que sin embargo, la tienen, tal es el caso del vestido, o del habla, que a simple vista son intrascendentes, pero sin embargo deben cuidarse. Por ejemplo, los hábitos de trabajo son materia que necesita atención por parte del docente, deben ser cuestionados y rectificados si es necesario, pero siempre, en favor del alumno.

Las relaciones humanas también influyen en el trabajo del docente, ya que de lo favorables que sean o no, dependerá la tranquilidad y el gusto del docente por su trabajo. En cuanto al gusto, es importante notar la esfera de valores que rodea al docente, ya que de ella depende mucho lo que éste busque en su trabajo: si una mera remuneración económica, su vocación por trabajar con los niños, una actividad en que ocupar su tiempo, etc.

(26) cfr. PULLIAS, Earl V; YOUNG, James D., op. cit., p.80

En fin, como se afirmó son aspectos muy diversos que intervienen de una u otra manera en el comportamiento del docente en su trabajo.

Dentro de la labor desempeñada por el docente, cobran importancia las funciones que éste realiza, las cuales según Nerici "son tres básicas: técnica, didáctica y orientadora.

1. Función técnica: de acuerdo con esta función, el profesor debe poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia. La preparación se refiere específicamente su disciplina, especialización y como complemento, a todas las áreas de conocimientos afines a su especialidad.

2. Función didáctica: el profesor debe estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, utilizando para ello métodos y técnicas que exijan la participación activa de los mismos en la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes e ideales. Así pues, esta función consiste en orientar la enseñanza de modo tal, que favorezca la reflexión, la creatividad y la disposición para la investigación.

3. Función orientadora: esta es una función cuya importancia en la vida profesional del docente -que es esencialmente un orientador de sus alumnos - se acrecienta cada vez más. En la acción del educador está implícita la preocupación para comprender a los alumnos y a su problemática existencial, a fin de ayudarlos a encontrar salida para sus dificultades, a realizarse lo más plenamente posible y a incorporarse a la sociedad de una manera

activa y responsable." (29)

Se puede notar que tanto en la función técnica como la didáctica se refieren a la preparación que debe tener el docente ya sea referente a su materia, como también a los medios didácticos idóneos para facilitarle el aprendizaje a sus alumnos. En el caso que nos ocupa, el docente debe tener conocimiento de los contenidos que sus niños pueden captar, y de los mejores medios para favorecer dicho aprendizaje.

Por lo que se refiere a la función orientadora, el docente siempre debe fungir como orientador de sus alumnos, adaptándose a las características y a los problemas que comprende su edad.

A su vez, la actividad del docente asume notas comunes a cualquier otra profesión:

- * ser un servicio social con fines superiores al propio provecho personal.

- * implicar actividades intelectuales,
- * estar basada en un conjunto sistemático de conocimientos,
- * requerir una formación profesional amplia, que mira tanto a lo académico, como a la dimensión práctica,
- * imprimir un sello de pertenencia a la propia profesión,
- * estar amparada por una sólida organización profesional,
- * exigir un continuo perfeccionamiento profesional. (30)

Estas notas se refieren a la docencia como profesión en general, la cual además abarca otras características que le son más propias,

(29) NERICI, Imideo G., op. cit., p. 100-101

(30) cf. VAZQUEZ GOMEZ, Gonzalo., op. cit., p. 32-33

dada la trascendencia de dicha labor, entre ellas se encuentran:

- " a) la genuina vocación para la enseñanza,
- b) aptitudes específicas para el magisterio.
- c) preparación especializada en las materias que va a enseñar,
- d) habilitación profesional en las técnicas de la labor docente" (31)

Ahora bien, la vocación y las aptitudes del docente son indispensables para que éste realice su labor completamente, ya que el sentirse llamado para dicha labor y tener los elementos necesarios para llevarla a cabo, facilitan su desempeño. Una característica de vital importancia en la docencia, es el ejemplo, el cual surge de la propia índole de la tarea educativa, e implica una gran responsabilidad para el docente ya que significa que su comportamiento influye en el de otros, y es testimonio de la coherencia que debe existir entre la teoría pregonada y la práctica realizada.

En cuanto a la preparación especializada y la habilitación profesional, ambas requieren de un constante perfeccionamiento por parte del docente, lo cual forma parte de la gran responsabilidad que tiene de educar a la comunidad futura; pues de lo actualizado que esté un docente depende mucho el grado de preparación que los alumnos logren. Pero es necesario señalar que el perfeccionamiento no sólo involucra al docente en particular, sino además debe tomar en cuenta el contexto organizativo en el que se desarrolla. Por lo que hay que ayudarle a que reflexione sobre sí en relación con la

(31) MATOS, Luiz A., *op. cit.*, p. 2

realidad y estilo de su centro, con sus objetivos, estructura, sus posibilidades y limitaciones. (32) Si no se toma en cuenta dicho contexto, el perfeccionamiento no aterrizaría en una realidad concreta, sino más bien, comprendería un establecimiento de ideales.

Como se puede observar, la labor educativa es una tarea difícil de realizar, ya que comprende muchos aspectos, todos ellos importantes para la propia vida del docente, así como para la del alumno. La labor del docente no se limita al salón de clases, sino que va más allá, ya que el docente tiene el fuerte compromiso de ser ejemplo para los alumnos, y por tanto, debe llevar una vida recta, y debe esforzarse por ser mejor cada día. Para el alumno, la calidad de la labor educativa del docente es indispensable, pues de ella resulta su aprendizaje.

II.1.1 Educación preescolar, preprimaria e inicial

Para que se pueda conocer la labor educativa del docente de los CENDI, se expondrá de manera general lo que comprende la escuela maternal y preprimaria, que son los grados o niveles que atiende dicho docente. (33)

En primer lugar hay que aclarar lo que cada uno de estos grados comprende, ya que son términos semejantes que expresan de alguna manera, la educación previa a la primaria.

(32) VAZQUEZ GOMEZ, Gonzálo., op. cit., p. 39

(33) vid infra. cap. IV

Cabe aclarar que el término preescolar, engloba los anteriores, ya que " comprende aproximadamente los 6 primeros años de vida, viniendo a coincidir con lo que psicológicamente se considera la primera y la segunda infancias". (34)

La escuela maternal es un período que comprende desde el nacimiento hasta los tres años, lo cual coincide con la primera infancia. La escuela preprimaria se refiere a los niños de 3 a 6 años, lo cual corresponde a la segunda infancia. (35)

En general la educación preescolar (0 a 6 años), se refiere a la educación del ser humano en sus primeros años de vida, cuando aún no tiene la capacidad intelectual y social suficientes, originando que la educación intelectual y cultural no tenga sentido aún; sino más bien se ha de desarrollar sus sentidos y motricidad, lenguaje fundamental para que se pueda comunicar con sus semejantes. (36)

Resaltan los aspectos que deben ser atendidos y estimulados por el docente que se dedique a esta educación, el cual ha de ser especialista en la materia, para contribuir lo mejor posible en el desarrollo físico y emocional de los niños que atiende.

De un modo más específico, la escuela maternal tiene como cometido, que el niño adquiera hábitos fundamentales como son : la higiene, alimentación, lenguaje, sociabilidad, entre otros. La escuela preprimaria tiene entre sus funciones la de introducir al

(34) GARCIA HOZ, Víctor., op. cit., p.300

(35) cfr. NERICI, Imideo G., op. cit., p.66

(36) cfr. GARCIA HOZ, Víctor., op. cit. , p. 300

niño en cierto régimen de disciplina, pues en esta edad ya debe obedecer un horario y relacionarse con sus compañeros en sus juegos y entretenimientos." (37) En esta función cobra importancia la disciplina y el juego, los cuales van a contribuir a que el niño tenga una buena relación con sus compañeros y con sus maestros futuros. Como se mencionó anteriormente el docente juega un papel importante en esta fase, ya que es en donde el niño aprende gran parte de sus hábitos posteriores, como son el horario de comer, de lavarse las manos, etc.

En cuanto a los contenidos que éste debe manejar, se encuentran los relativos a la ecología, educación para la salud, especialmente hábitos de higiene y nutrición; incorporar métodos que estimulen las capacidades de los niños, fomenten su expresividad, actitud de indagación, creatividad y sensibilidad artística, fortalezcan su formación afectiva, desarrollen su potencial cognoscitivo y físico y refuercen actitudes positivas hacia el trabajo y la cooperación. (38) Estos contenidos no van a lo meramente académico, más bien se encaminan a los comportamientos del niño y a su desarrollo físico y social.

Aquí se han manejado contenidos que deben ser impartidos por los docentes, así como métodos que deben dominar para lograr lo mencionado.

El trabajo del docente en esta educación es de vital importancia para la formación del niño, ya que como se pudo notar, no importa

(37) cfr. NERICI, Imideo G., op. cit., p.66

(38) cfr. SEP., Programa para la modernización educativa., p.50

tanto lo académico como el desarrollo físico, social y conductual.

II.1.2 La Etica Profesional en el docente.

Toda acción humana comprende una ética, es decir, normas de comportamiento que digan lo que es válido y lo que no lo es. Esta ética en la vida laboral se refiere a un comportamiento que se deriva de la actividad realizada en el trabajo, de sus consecuencias, unido con las personas que intervienen en él. Esto es en general en todas las profesiones y en el caso de la docencia es mucho más delicado, ya que actúa sobre un producto muy especial, la persona.

De esta forma, el docente trasciende el compromiso individual (con el alumno), y se ubica en el social, ya que ha de responder ante la sociedad, de la formación ofrecida al alumno.

La ética profesional del docente abarca diversas relaciones, entre las cuales destacan :

1. Etica del docente-sociedad, la cual mencionamos anteriormente.
2. Etica del docente-escuela, se refiere a la cooperación que debe tener con los directivos, para juntos lograr el objetivo de la escuela, la educación del discente.
3. Etica docente-alumno, la cual abarca la comprensión que debe existir entre ellas, lo cual ha de facilitar el proceso educativo.
4. Etica entre docentes : se refiere al entendimiento que debe existir entre las docentes, de tal forma que realicen una acción coherente con su objetivo educativo. En este sentido es muy

importante que haya una buena relación entre los docentes, de tal forma que no se den situaciones que originen que el cuerpo docente pierda autoridad ante el alumnado.

5. Etica del docente consigo mismo, este rubro trata aquellos aspectos que el docente debe cuidar como por ejemplo : su constante actualización, la planeación de su trabajo, el entusiasmo que le imprima a su trabajo, autoevaluarse, etc. (39)

(39) cfr. NERICI, Imideo G., op. cit., p. 512-520

CAPITULO III. LA SENSIBILIZACION UNA ALTERNATIVA PARA...
CAMBIAR DE ACTITUD.

El proceso de sensibilización constituye una parte fundamental en el presente trabajo, por lo que su descripción nos permitirá conocer qué tan importante es en el desempeño del personal docente de los CENDI de la delegación Gustavo A. Madero. Dicho desempeño también ha de repercutir en la formación de los niños que atienden.

Cuando una persona no logra captar que el servicio que presta es importante tanto para ella, como para las personas a quienes se los proporciona, se encuentra en peligro de que dicho servicio se vuelva monótono y lo produzca más que una satisfacción, desgana y pereza. Cuando ésto sucede el trabajo deja de ser verdadero trabajo humano, y se convierte en una actividad carente de sentido.

Es ahí precisamente donde se observa la urgencia de que la persona reconozca la primacía de su trabajo para sí mismo y para la sociedad, es decir, que capte "la dimensión social del trabajo realizado con sensibilidad social, con preocupación por las necesidades colectivas". (40)

De esta manera, a continuación se describirá el significado de la sensibilización y los procesos que tienen que ver con ella.

(40) cfr. OTERO., Oliveros F., Realización personal en el trabajo., p. 150

El hecho de analizar el concepto de sensibilización, permitirá conocer lo que este proceso implica, así como la necesidad de que el personal docente lo experimente en su vida profesional.

En principio se expondrá el significado vulgar del término sensibilización, entendiéndose ésta como "la acción o efecto de aumentar la sensibilidad. Hacer sensible a alguien con respecto a un problema, hecho o situación". (41) Por otro lado, si la sensibilidad se define como:

"la capacidad de advertir, interpretar y responder a las excitaciones producidas por estímulos externos o internos" (42); entonces la sensibilización permitirá que la persona se de cuenta y responda ante una determinada situación.

Si se traslada esto al presente trabajo, se tiene que la sensibilización del personal docente comprende tanto la captación de la importancia de su labor educativa, como la producción de una respuesta en favor de dicha actividad.

Analicemos un significado de carácter psicológico, según el cual la sensibilización es el incremento de la reacción innata a un estímulo, que es resultado de la repetición o de la constancia de éste. Se afirma que la sensibilización es el efecto contrario a la habituación de una misma experiencia, ya que mientras la primera se produce cuando el estímulo repetido es intenso o tiene una

(41) Diccionario de las ciencias de la educación., p. 1284

(42) idem

significación motivacional, la segunda tiende a suceder ante estímulos carentes de significado motivacional. (43)

En este sentido es conveniente resaltar que, cuando realizamos actividades de manera habitual, con ausencia de motivación, estamos en peligro de convertirnos en máquinas humanas ya que perdemos sensibilidad, la cual es una característica del ser humano que no debe perder, en ningún ámbito de su vida.

Concretamente en el ámbito laboral, si se trabaja con personas, como es el caso del educador, la sensibilidad no debe perderse nunca, ya que la educación tiene un valor permanente que no debe olvidarse, pues " no está en condiciones de educar, quien no ha descubierto el valor de la educación en su propia vida". (44)

Como se pudo observar, la sensibilización tiene que ver en cierto sentido con la motivación, la expresión y la concientización de la persona, por lo que a continuación se explicarán estos aspectos y su relación con la sensibilización.

III.1.1 Motivación

Es preciso analizar el significado de motivación, para que se pueda conocer la relación que guarda con el proceso de sensibilización. En este sentido, motivación "es el proceso que provoca cierto comportamiento, mantiene la actividad o la

(43) cfr. SANTILLANA., Diccionario enciclopédico de la educación especial., p.1819

(44) OTERO, Oliveros F., op.cit: p. 50

modifica." (45) También se le define como "el proceso de descubrir valores o la ayuda ajena para facilitar el descubrimiento." (46) Esta última definición concuerda con la idea de Mattos sobre motivación, pues para él, ésta se desarrolla en función de un valor observado, y orienta los actos y trabajos del hombre hacia la consecución de la meta que desea. (47)

Retomando los aspectos importantes de cada definición, se puede concluir que la motivación es el proceso que provoca, mantiene o modifica una actividad, como resultado de haber descubierto un valor y haberse orientado a él.

Ahora bien, si se toma en cuenta a la motivación como el descubrimiento de valores, es interesante resaltar las tres fases que ésta comprende:

*. La aprehensión o toma de conciencia del valor, el cual puede representar un objeto, persona, situación o conocimiento, en la vida de la persona. Dicha aprehensión se puede dar en forma espontánea o en forma reflexiva, y puede resultar de:

- Un descubrimiento personal;
- De la sugerencia de otro;
- De la aceptación social de dicho valor.

El valor aprehendido puede representar:

- Algo intrínsecamente valioso;
- Un medio para que la persona alcance un fin más valioso.

(45) cfr. NERICI, Imideo G., op. cit.; p. 193

(46) OTERO, Oliveros F., op. cit.; p. 53

(47) cfr. MATTOS, Luis A., op. cit.; p. 142

*. La relación de la persona con el valor aprehendido. Esta fase justifica, porque la mera aprehensión del valor no es suficiente, para que la persona realice su máximo esfuerzo para conquistar dicho valor, sino que es necesario que la persona seleccione aquellos valores que mejor se prestan para satisfacer sus necesidades, deseos o aspiraciones y que además parezcan estar a su alcance. Los valores que cumplan con dichas características tendrán un verdadero poder motivador.

Así se llega a la esencia de la motivación:

- El valor se reconoce como tal y se desea;
- El valor es afín a las necesidades de la persona;
- Ese valor está al alcance de la persona, mediante su esfuerzo, trabajo e incluso sacrificios, para conseguirlo.

Esta relación valor-persona es la parte central de la motivación.

*. Impulso y polarización del esfuerzo personal para conseguir el valor.

Una vez ubicado el valor, en el nivel de las aspiraciones de la persona, ésta polariza su empeño, energía y esfuerzo para alcanzar el valor. (48)

Aclarándose así, lo que implica la motivación, se puede apreciar la necesidad de emplearla, en las propuestas e implicaciones pedagógicas referidas a la sensibilización, como un medio que favorezca el cambio de actitud del personal docente, con respecto a su trabajo.

(48) cfr. *ibidem*, p. 140-141

Cabe aclarar, que ese cambio de actitud se dará cuando la persona logre captar el valor que representa ese trabajo para él, pues éste en sí mismo no tiene razón de ser, sino sólo en tanto lo brinda la posibilidad a la persona de ser mejor, pues lo que hace de la vida algo único e irremplazable, depende del hombre mismo, de quien y de cómo lo haga, no de lo que se haga, (49) es decir, el trabajo le ofrece al hombre la oportunidad de ser mejor, y de crecer. Pero cuando la persona no se da cuenta de ello, lo realiza con apatía y desgana, frenando así su propio crecimiento.

III.1.2 Toma de conciencia

La concientización o toma de conciencia es parte importante en el presente trabajo, ya que constituye uno de los aspectos que ha de comprender la sensibilización del personal docente. A su vez este aspecto también se relaciona con el proceso de motivación, ya que para que una persona ponga todo su empeño en la consecución de algo, es preciso que antes se concientice de que ese algo es bueno y le conviene.

Cabe aclarar lo que se quiere significar con concientización; por ésta se entiende " el desarrollo de la toma de conciencia crítica, que tiene lugar a partir del análisis e interpretación de la realidad", (50) es decir, la concientización implica darse

(49) cfr. FRANKL, Viktor E., Psicoanálisis y existencialismo., p. 173

(50) SANTILLANA., op. cit., p.296

cuenta de una situación específica, producto de un conocimiento reflexivo de ella.

Dicha concientización "implica tres fases:

- Sensibilización
- Toma de conciencia crítica y
- Acción transformadora ". (51)

Como se observa, la sensibilización es una fase importante dentro del proceso de concientización, ya que si se retoma el concepto dado de este proceso, se nota que éste se origina a partir de la interpretación y análisis de la realidad; lo cual se logra mediante la sensibilización.

Es importante resaltar la relación que tiene esa toma de conciencia con el trabajo que realizan los docentes; ya que esta toma de conciencia puede dar resultados, uno positivo y otro negativo. Analicemos en que consistiría cada uno de ellos.

El aspecto negativo se refiere a que la persona capta que su conducta es incorrecta, y que ésto se debe a algún motivo, entonces busca que aquello desaparezca, realizándose este abandono forzosamente y sintiéndolo como un imperativo. (52) Este aspecto al ser realizado forzosamente, sin reflexionar o razonar a cerca del por qué de sus consecuencias, está manejando el esquema del reflejo condicionado, en el que se presenta un Estímulo (captar que la conducta no es correcta) y su respectiva Respuesta (hacer que desaparezca dicho comportamiento erróneo). Aún cuando el captar

(51) ibidem, p. 297

(52) cfr. KRIEKEMANS, A., Pedagogía general, p. 398

que lo que está sucediendo es incorrecto, es un adelanto, más ésto no debe causar la sensación de una orden para dejarlo, sino más bien, debe sentirse como algo que realmente se quiere hacer.

Esto da lugar al aspecto positivo, el cual "testimonia la profundidad y amplitud del amor que el hombre profesa por lo que debe de llegar a ser." (53) Según este aspecto, la persona se da cuenta de que algo no está bien, o no debe ser así, y decide cambiarlo.

Nótese que mientras en el primer aspecto se percibe un imperativo y un hacer forzoso, en el segundo, lo que mueve a la persona es la percepción de lo que debe ser.

De esta manera se puede observar que la toma de conciencia exige sinceridad de la persona, en primer lugar, consigo misma, y en seguida con respecto a su trabajo. Esta sinceridad con su trabajo, exige que se cuestione por los objetivos y motivos de éste, con el objeto de rectificar aquellos motivos que lo necesiten. (54)

Cuando la persona haya tomado conciencia de su situación en el trabajo, el siguiente paso es que actúe, cambiando aquello que sea necesario cambiar. Esta actuación se ve reflejada en lo que es la expresión, aspecto a considerar más adelante.

(53) idem

(54) cfr. OTERO, Oliveros F., op. cit., p.104

El último aspecto que forma parte del proceso de sensibilización, es la expresión. Con esta palabra se quiere significar, "la manifestación con palabras o con otros signos exteriores, como miradas, actitudes, gestos, de lo que una persona quiere dar a entender." (55)

Como se afirmó anteriormente, la expresión del cambio del docente, es la parte final del proceso de sensibilización, y se puede decir que es la meta de ésta, ya que no basta que la persona se de cuenta o perciba el problema que representa su apatía en el trabajo, sino que además se requiere, que esta persona actúe, siendo esta actuación la expresión ya descrita.

La expresión va a ser el resultado de que el docente haya conocido y aceptado su realidad, la cual abarca varios aspectos: el físico, el psíquico, el social y el moral; ya que si alguno falta de aceptarse, la persona podrá sufrir algún complejo, tensión, angustia, que le impida mejorar en su trabajo. (56) Es decir, la persona debe conocer y aceptar sus limitaciones, con el fin de proponerse su eliminación y superación de limitaciones que se manifestarán en su comportamiento. (57)

Anteriormente se expresó que lo que se pretendía ora que el docente manifestara un cambio positivo, ese cambio ha de consistir

(55) EVTUCHENKO-HOOR., Diccionario enciclopédico espasa., p. 681

(56) cfr. PLIEGO, María., Valores y autoeducación., p. 222

(57) cfr. OTERO, Oliveros F., 2da. cit., p. 93-94

en que el docente realice su trabajo con amor, esto se ha de ver traducido en una actitud de servicio; dicha actitud equivaldrá a hacer el bien, "pero no basta querer hacer bien, sino que hay que saber hacerlo." (58) Es por eso la necesidad de un trabajo realizado con profesionalismo, el cual implica responsabilidad, entrega y conciencia, por parte del docente, de estar ofreciendo lo mejor de sí mismo.

Después de haberse expuesto los aspectos que comprende la sensibilización, hay que estudiar cómo se relacionan entre sí.

En primer lugar es preciso dejar claro que la sensibilización del personal docente pretende lograr un cambio en el trabajo, el cual puede consistir tan sólo en "un reenfoque del propio puesto de trabajo, o en ocasiones el cambio necesario sólo se refiere a las actitudes. (59)

Por lo tanto, el cambio de actitud supone:

*. SENSIBILIZAR, es hacer que la persona advierta la importancia de su trabajo, y que reconozca que la labor educativa que desempeña, no es como cualquier otra, ya que esta primera etapa de la educación será la base de las demás.

*. MOTIVAR, la cual implica descubrir el valor de este trabajo o bien, descubrir que dicho trabajo tiene un valor objetivo. Sobre todo cuando el trabajo realizado se refiere a la formación y educación de alguien, las cuales representan valores objetivos.

*. TOMAR CONCIENCIA del valor descubierto, lo cual implica una

(58) *ibidem*, p. 92-93

(59) OTERO, Oliveros F., *op. cit.*, p. 45

reflexión sobre el propio trabajo, y sobre los problemas que están ocurriendo.

*. ACTUAR, para expresar que ciertamente se ha captado lo importante que es la labor de educar a alguien, y la trascendencia que tiene el hacerlo. Esta actuación refleja el cambio de actitud mencionado.

Por último, cabe señalar cuáles son los elementos que comprende la actitud, de modo que se noten las esferas que abarca dicho cambio. Dichos elementos son:

- Componente cognoscitivo: que incluye desde procesos perceptivos, neuronales, etc. hasta los cognoscitivos más complejos.
- Componente afectivo: reacciones subjetivas hacia el objeto de referencia.
- Componente comportamental o reactivo: tendencia a resolverse en la acción de una manera determinada. ⁽⁶⁰⁾

Como se observa, los cambios de actitud se incluyen dentro de la esfera afectiva, la cual es muy compleja para evaluar, pues abarca todos los aspectos antes mencionados.

Es así como el presente capítulo nos ha centrado en el proceso de sensibilización que debe ser experimentado por el educador, como parte de su mejora diaria, y de la responsabilidad que tiene ante los niños y ante la sociedad.

⁽⁶⁰⁾ cfr. SANTILLANA., Diccionario de las ciencias de la educación., p. 36

CAPITULO IV. EL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL, UNA INSTITUCION EDUCATIVA Y ASISTENCIAL.

El capítulo que a continuación se desarrollará, se refiere a lo que es un Centro de Desarrollo Infantil, de tal forma que se tenga una visión general de él.

Es necesario exponer lo que un CENDI comprende, ya que su conocimiento nos brindará un parámetro de dónde partir, para que podamos examinar y/o comparar lo que sucede en particular con los CENDI que atienden a los niños de los locatarios de los mercados, en la delegación Gustavo A. Madero.

El método que se empleará para analizar lo que es un CENDI, es el de la Pedagogía Comparada, ya que nos permite reunir y clasificar información, nos explica el por qué de las cosas y nos brindara las pautas y fundamentos para generar posibles propuestas de cambio.

IV.1 PANORAMA HISTORICO.

Este punto es importante porque nos permitirá conocer los antecedentes de lo que hoy conocemos como Centro de Desarrollo Infantil, de tal manera que tengamos un panorama general del por qué de su creación, así como de la evolución que ha ido teniendo.

El primer establecimiento del que se tiene noticia en México, fué en las instalaciones del mercado del Volador en 1837, en éste, se adaptó un lugar para que los niños jugaran mientras sus madres

trabajaban.

En 1865 la Emperatriz Carlota Amalia establece la "Casa de Asilo de Infancia", donde las damas que la atendían, dejaban a sus hijos temporalmente.

En 1869 funda "El Asilo San Carlos", en el cual se brindaba cuidado y alimentación a los hijos de madres trabajadoras. Este fué el primer intento oficial de proporcionar este tipo de servicio.

En 1887 la señora Carmen Romero Rubio de Díaz funda "La Casa Amiga de la Obrera", la cual tenía como uno de sus objetivos cuidar a los hijos de las mujeres que trabajaban. En 1916 esta institución pasa a depender de la beneficencia pública, la cual crea en 1928 "La Casa Amiga de la Obrera No. 2".

En 1929 la esposa del Presidente Portes Gil, organizó "La Asociación Nacional de Protección a la Infancia", la que posteriormente crea y sostiene 10 "Hogares Infantiles" que cambian su nombre en 1937 a "Guarderías Infantiles".

Por el mismo tiempo la Secretaría de Salubridad y Asistencia, para ofrecer servicio a los hijos de comerciantes del mercado de la Merced, de las vendedoras de billetes de lotería, empleadas del Hospital General..., funda guarderías, las cuales van aumentando y algunas de ellas van recibiendo ayuda de comités privados.

Posteriormente al convertir el presidente Lázaro Cárdenas los talleres fabriles de la Nación (se encargaban de fabricar los uniformes y equipo del ejército), al régimen cooperativo, apunta en dicho decreto la fundación de una guardería para los hijos de las obreras de la nueva cooperativa (C.O.V.E.), la cual comienza a

funcionar en 1939.

Desde entonces la creación de estas instituciones se va multiplicando en dependencias oficiales y particulares como una respuesta social a la demanda de dicho servicio, la cual tiene lugar a partir de la incorporación de la mujer a la vida productiva de la nación, que ha ido en aumento.

Actualmente, a pesar de los esfuerzos que han realizado, se está muy lejos de satisfacer dicha demanda. ⁽⁶¹⁾

Como se ha podido apreciar, estas instituciones recibieron el nombre de guarderías debido a su función de cuidar y proteger a los hijos de las madres trabajadoras. Pero en la actualidad esta función ha variado, ya que se ofrecen más servicios, por lo que es importante también que se modifique dicho nombre y se le sustituya por el de Centro de Desarrollo Infantil (CENDI), que en sí mismo expresa su propósito fundamental. ⁽⁶²⁾

Así se puede definir a los CENDI como "aquella institución que proporciona básicamente educación y asistencia al niño que tiene todo el derecho de recibir atención y estimulación dentro de un marco afectivo que le permita desarrollar al máximo sus potencialidades". ⁽⁶³⁾

Es así como los CENDI se crearon y llegaron a establecerse como instituciones de gran demanda, cuyo objetivo se puede observar en

⁽⁶¹⁾ cfr. SEP Subsecretaría de educación elemental., ¿Qué es un un Centro de Desarrollo Infantil: CENDI?, p. 11-12

⁽⁶²⁾ cfr. *ibidem*, p. 21

⁽⁶³⁾ *idem*

su definición.

IV.1.1 Finalidades, Metas y Objetivos.

Como es sabido, la creación de una institución responde a un estudio previo de necesidades que han de ser satisfechas o cubiertas, de tal forma que con base en ellas se determine qué tipo de empresa o institución se debe formar, por ejemplo, una institución que genere bienes o servicios, y el tipo de bien o servicio que se va a brindar. En la presente investigación nos interesa analizar cuales fueron las necesidades que se pretendían cubrir al crear el CENDI, lo cual se podrá visualizar a través del estudio de las finalidades, metas y objetivos que se han fijado este tipo de instituciones.

Las Finalidades que persiguen los CENDI son las siguientes :

- * Asistencial, la cual se refiere al cuidado del alimento, higiene y vestido de los niños, es decir, se atienden las necesidades más elementales del niño.
- * Educativa, que implica la formación de hábitos correctos de vida social y la instrucción propia de esta etapa.
- * Social, se refiere a que el CENDI ofrece cuidado y educación a los hijos de los padres trabajadores, proporcionándoles tranquilidad emocional durante su jornada laboral. Esto ha de contribuir a mayor y mejor productividad en el trabajo. Y precisamente este es uno de los deberes del CENDI, ofrecer a las

madres trabajadoras del sector, este servicio. (64)

El servicio de guardería infantil, como seguridad social es un derecho laboral de las madres trabajadoras y de los padres trabajadores que por su situación no puedan atender a los niños (viudos, divorciados...), siempre y cuando tengan la custodia del niño.

Toda mujer tiene derecho a la maternidad y al trabajo. Una parte de este derecho tiene que ver con la protección social de sus hijos, ya que el trabajo de la mujer esta amparado en la Constitución, la ley federal del trabajo, y el Código Agrario.

Los hijos que aún no hayan cumplido la mayoría de edad, deben considerarse dependientes de sus padres. Por lo tanto, si ambos trabajan, y no pueden atenderlos, corresponde a la sociedad en general y al estado, proporcionar formas de seguridad social, para superar dicho abandono.

Los hijos menores de 6 años de edad y de 6 a 14 años, son los que necesitan de vigilancia rutinaria y diaria; y la primera de estas edades esta amparada por la ley de guarderías. (65)

Como se observa, las guarderías, y entre ellas, los CENDI se encuentran reguladas por la ley, y por lo tanto ésta vela por que se cumplan las finalidades para las cuales fueron creadas dichas instituciones.

Como se aprecia, el CENDI no es tan solo una institución

(64) cfr. Poder Ejecutivo Federal., Programa para la modernización educativa., p. 45

(65) cfr. MARTINEZ, M. Ma. Alicia., et al., op. cit., p. 19

educativa, sino que abarca mas ámbitos, es mas completa, y su función trasciende a la sociedad.

Con respecto a las Metas del CENDEI, estas se refieren a proporcionar educación y asistencia al niño dentro de un marco afectivo, que le permita desarrollar al máximo sus potencialidades.

Lo que se pretende lograr es el desarrollo integral del niño, el cual abarca tres áreas, Cognoscitiva, Afectivosocial y Física.

Cada una de estas áreas persigue Objetivos generales, que han de llevarse a cabo para lograr el desarrollo integral del niño. Con referencia al área Cognoscitiva el objetivo que se pretende es el reconocimiento del esquema corporal, el establecimiento de relaciones entre éste, las personas, los seres y los objetos que rodean al niño y la consolidación y ampliación del lenguaje, a través de la estimulación de los órganos de los sentidos, la maduración de su sistema nervioso y el desarrollo de su pensamiento. (66)

Se puede apreciar que el Área cognoscitiva se encuentra centrada básicamente en la maduración del niño para lograr su adaptación al medio en el que vive.

Con respecto al área Afectivo social, se pretende propiciar confianza, seguridad y autonomía en el niño, por medio del descubrimiento de sus posibilidades y de la interacción con las

(66) cfr. SEP., Programa pedagógico experimental para el niño en etapa maternal., p. 34

personas, objetos y seres que le rodean. ⁽⁶⁷⁾ En este sentido se planean actividades que proporcionen al niño confianza en sí mismo y en lo que hace, logrando así su autoestima.

El área Física ha de buscar que el niño alcance las condiciones de crecimiento, desarrollo y madurez de su cuerpo, propias de su edad, a través de una estimulación adecuada y la satisfacción de sus necesidades básicas. ⁽⁶⁸⁾ Esta área abarca el crecimiento armónico del niño, ya que esta encaminada a lograr que el niño madure físicamente para responder ante el medio que le rodea.

IV.2 Organización Educativa.

IV.2.1 Servicios.

Como parte de la organización educativa de los CENDI, encontramos los diferentes servicios que estos ofrecen para la educación y cuidado integral del niño que atienden. Cabe señalar que dichos servicios son fruto de las finalidades que persiguen los CENDI.

" Los servicios que brinda el Centro de Desarrollo Infantil son:

- Pedagógico o Educativo
- Psicológico
- Médico
- De trabajo social

⁽⁶⁷⁾ cfr. ibidem, p. 33

⁽⁶⁸⁾ ibidem, p. 32

- De nutrición
- Generales " (69)

Se observa, que los servicios que se pretenden cubrir son muy diversos y comprenden aquéllas áreas que deben ser atendidas en los niños, es decir, cuando se establecen los servicios que se van a proporcionar, se están estableciendo también los cuidados que se le van a ofrecer a los niños.

IV.2.1.1 Servicio pedagógico o educativo

De todos los servicios que proporciona el CEMDI, éste es el que tiene mayor importancia dentro del trabajo de investigación que estamos realizando.

Y precisamente esta área es la que se pretende estudiar más a fondo; ya que de su análisis se podrán obtener conclusiones posteriormente.

Comencemos por enunciar el objetivo general de este servicio: "Favorecer el desarrollo físico, afectivo-social y cognoscitivo del niño, mediante la aplicación de programas pedagógicos, que le permitan alcanzar una educación integral y armónica" (70)

El objetivo que se planteó, tiene gran alcance, y si se logra llevar a cabo con eficiencia, la educación del niño será eminentemente integral.

(69) SEP, Subsecretaría de educación elemental., op. cit., p.38-39

(70) ibidem, p. 34-36

En cuanto a este servicio, es importante resaltar que debido a la naturaleza educativa del CENDI, se ha convertido en un objetivo fundamental de éste, ya que solamente con una educación sistematizada y organizada, que responda a las necesidades, intereses y características de los niños, es como ellos irán adquiriendo la madurez necesaria para incorporarse a la sociedad. (71)

Hay que tomar en cuenta que es necesario contar con gente capaz para poder cubrir dicho objetivo; de no ser así, la calidad de la educación disminuye, y con ello se perjudica a los niños.

Funcionamiento

Objetivo del servicio pedagógico:

"Las funciones de este servicio están orientadas a propiciar un ambiente altamente estimulante, pleno de acciones educativas a través de la aplicación de programas pedagógicos propios para cada edad." (72)

El presente objetivo sólo marca la directriz que sigue el CENDI, en materia de educación, pero es necesario que se expliciten un poco más los contenidos que se manejan en los programas antes descritos.

(71) cfr., idem

(72) ibidem, p. 35

HORARIO.

En cuanto a este punto, cabe aclarar que cada una de las docentes maneja su propio horario de actividades. Esto se realiza así, para que las horas de recreo, por ejemplo, no coincidan y los niños de cada grupo disfruten de mayor espacio en el patio.

Pero en general, el horario de entrada de todos los niños es a las 8:30 a.m. y la hora de salir es a las 2:00 p.m.

Por su parte las docentes se retiran más tarde, ya que en ese tiempo se dedican a ordenar los salones, el material que utilizan los niños, etc. Todo esto con la finalidad de que al otro día esté todo listo para comenzar las actividades.

NORMATIVA

Este documento es importante considerarlo, debido a que contiene información referente al funcionamiento de los CENDI.

Los aspectos que comprende son por ejemplo:

El período de inscripciones y reinscripciones, designación de las administradoras y duración del cargo, nivel mínimo de escolaridad del personal de los CENDI, análisis clínicos para el personal, períodos de capacitación y de variaciones del mismo, fijación de cuotas de cooperación por concepto de inscripción y material didáctico, actividades de receso escolar, definición del

servicio y tipo de usuarios, etc. (73)

Se puede notar que este documento se encarga de regular aspectos muy importantes de los CENDI, de tal manera que todos ellos funcionen de manera semejante y contribuyan a mejorar la calidad del servicio que proporcionan a los hijos de las madres trabajadoras.

Por otra parte, el desarrollo de todos estos aspectos no es materia de este trabajo, sin embargo, se desarrollarán aquellos puntos que sean de utilidad para nuestra investigación.

Por lo que se refiere al personal de los CENDI, se tiene que:

- * El personal de nueva contratación deberá ser estrictamente seleccionado.
- * El personal que ingrese a trabajar a los CENDI en actividades educativas en los grupos de lactantes, maternas y preescolares, deberá tener mínimo el nivel de escolaridad de "Asistente Educadora".
- * El personal de los CENDI deberá participar en los cursos de capacitación programados por las jefaturas de unidad departamental de desarrollo social.
- * Los cursos de capacitación preferentemente deben de operar durante el mes de agosto.
- * No se permitirá que las trabajadoras que prestan sus servicios en un CENDI, inscriban ahí mismo a sus hijos.

(73) cfr. Sistema Educativo Asistencial de Estancias Infantiles SRABI., Normas generales para la prestación de servicio educativo asistencial de las estancias infantiles de las delegaciones del Departamento del Distrito Federal., p. 1

* Las trabajadoras de los CENDI deberán realizarse anualmente exámenes clínicos.

* Los períodos vacacionales serán:

- Vacaciones de semana santa, el primer período.
- Segunda quincena de diciembre, el segundo período.

* Como un estímulo al personal, se otorgará una semana extraordinaria en agosto, según desempeño su trabajo. (74)

En cuanto a los ingresos para los CENDI, es necesario señalar que una parte de ellos proviene de las cuotas de los padres de familia por los siguientes conceptos:

- inscripción y/o reinscripción
- alimentación
- material didáctico (75)

Esto nos sitúa y nos permite saber que no es un servicio completamente gratuito.

Por último, un aspecto que también es de importancia para este trabajo, es el que se refiere a las actividades de receso escolar, las cuales se definen como "aquellas acciones que realiza el personal de las Estancias infantiles CENDI, en pro de los niños, de su centro de trabajo, de su comunidad y de él mismo." (76)

Se considerarán actividades de receso escolar, entre otras:

- Elaboración de material didáctico,
- Planeación y programación de actividades,

(74) cfr. ibidem, p. 9-10

(75) cfr. ibidem, p. 13-18

(76) ibidem, p. 19

- Planeación y elaboración de ambientaciones,
- Mantenimiento,
- Aseo profundo de las estancias infantiles,
- Desarrollo físico y cuidado de la salud del personal de las estancias infantiles (CENDI).
- Aquellas iniciativas del personal que pretendan la mejora de su trabajo. (77)

Las actividades de receso son importantes para la mejora de la calidad de los CENDI, ya que gracias a ellas se pueden satisfacer aspectos físicos, psicológicos y técnicos necesarios para que todos los servicios se proporcionen de la mejor manera.

En general, los aspectos que se desarrollaron, brindan información acerca de las actividades que realiza el personal, así como de las normas que deben seguir. Y la naturaleza de los ingresos del CENDI, lo cual conlleva al derecho de los padres de exigir un buen servicio.

IV.2.1.2 Servicio Asistencial

Este servicio " se realiza como apoyo al servicio educativo, y su finalidad es contribuir al desarrollo armónico de la personalidad del niño, para ello cuenta con los servicios de:

- Nutrición
- Trabajo Social
- Psicológico

(77) cfr., idem

- Médico " (78)

Como se afirmó, el servicio asistencial es un apoyo al educativo, ya que ambos cubren las dos funciones que deben realizar las guarderías en general:

- Proporcionar los cuidados necesarios al niño, y
- Educarlo

Para conocer más a fondo cómo funciona este servicio, a continuación se desarrollarán los servicios que comprende:

Servicio Psicológico

En cuanto a este servicio, el objetivo general que se pretende lograr es el bienestar psicológico de todos los niños que asisten a los CENDI.

Su realización implica tres aspectos:
Profilaxis, Evaluación y Atención especial.

La profilaxis se refiere al establecimiento de condiciones necesarias para lograr un desarrollo armónico, y un equilibrio emocional de los niños. Para esto, se orientará a los padres de familia y al personal acerca de los aspectos psicológicos que pueden afectar al niño.

La evaluación del desarrollo psicológico permitirá que el psicólogo conozca el estado psicológico del niño.

Por último, la atención especial se ha de proporcionar a los niños que lo requieran, y ésta puede variar entre la orientación a

(78) ibidem, p. 4

los padres o maestros del niño, mandarlo a instituciones especializadas si se requiere, o realizar acciones directamente con él. (79)

El presente servicio pretende dar atención psicológica al niño, para conocerle y ayudarle si tiene algún problema. Este es un servicio muy importante porque puede detectar posibles problemas que quizá los padres no podrían detectar o saber.

Servicio de Nutrición

El objetivo de este servicio es propiciar en los niños que asisten a los Centros de Desarrollo Infantil, una nutrición adecuada que les permita conservar la salud.

Este servicio es imprescindible dentro del CENDI, debido a que el niño pasa en él, siete o más horas diarias y necesita que le proporcionen uno o dos alimentos al día.

Sin embargo, el proporcionarle una buena alimentación no es suficiente, sino que los CENDI se preocupan también por crearle buenos hábitos alimenticios, para lo cual se requiere de la información y orientación de los padres de familia para que continúen dicha acción. (80)

Este servicio es importante, muy necesario para el desarrollo del niño, ya que contribuye a combatir la desnutrición que sufre la población infantil, de nivel social medio-bajo, al que pertenecen

(79) cfr. ibidem, p. 32-33

(80) cfr. ibidem, p. 36-37

los niños que asisten a los CENDI.

Servicio de Trabajo Social

Este servicio tiene como objetivo, propiciar la interacción entre el CENDI, el núcleo familiar y la comunidad, por medio de acciones sociales que contribuyan al desarrollo integral del niño.

La función de este servicio es realizar investigaciones y estudios socioeconómicos para conocer las condiciones en que vive el niño y su familia, con la finalidad de detectar situaciones que puedan afectar su desarrollo.

El trabajador social emplea elementos de diversa naturaleza, con la finalidad de realizar acciones que solucionen los problemas detectados.

El trabajador social también orienta a los padres de familia, haciendo trascender la acción social y educativa del CENDI.⁽⁸¹⁾

Esta labor que realiza los CENDI permite conocer el entorno que rodea a los niños que asisten a ellos, así como las necesidades que deben satisfacer, de tal forma que el niño se desenvuelva de la mejor manera posible.

Servicio Médico

La finalidad de este servicio es promover, mejorar y mantener la salud del niño que asiste al Centro de Desarrollo Infantil, por

(81) cfr. *ibidem*, p. 33-34

medio de acciones médico-preventivas.

Dada la importancia que tiene el desarrollo armónico del niño, es preciso que en primer lugar éste goce de buena salud, es aquí donde se ve la necesidad de esta área.

La presente actividad tiene un carácter preventivo, ya que busca prevenir los padecimientos más frecuentes, y ayudar a que los niños mantengan su salud.

Es necesario puntualizar que los padres deben conocer las medidas necesarias para que el niño pueda conservar la salud, ya que no basta que el CENDI se preocupe por ello, sino que también hace falta su participación. ⁽⁸²⁾

Se puede observar cómo es que se logra cubrir el Servicio Asistencial a través de la cobertura de todos los demás.

IV.2.1.3 Servicios generales

En este rubro, se incluyen aquellos servicios que aunque son de menor importancia que el Educativo y Asistencial, son indispensables para que los CENDI funcionen adecuadamente.

La finalidad que aquí se persigue es la de mantener en buen estado de limpieza, operación y funcionamiento, el edificio, las instalaciones, mobiliario y equipo del Centro de Desarrollo Infantil. ⁽⁸³⁾

Esta es más bien una área de apoyo para todas las demás, ya que

⁽⁸²⁾ cfr. ibidem, p. 31-32

⁽⁸³⁾ cfr. ibidem, p. 37

la eficiencia con que ésta se lleve a cabo, influirá en la calidad de las demás.

Cabe señalar que tanto las instituciones como el mobiliario y equipo son muy completos, para poder cubrir satisfactoriamente los objetivos planteados.

De esta forma, el local que se destine para un CENDI, tiene que tener la mejor localización, orientación, superficie y distribución, para lograr un buen funcionamiento.

Y por lo que se refiere al mobiliario, éste debe ser muy variado, por ejemplo: el equipo necesario para una oficina; cunas, mesas, espejos, sanitarios para niños, muebles de guarda, sillas portabebé, y la mayor cantidad de material didáctico posible, para las diferentes salas donde se encuentran los niños; muebles y equipo propio de una cocina; comedor, almacén de víveres, bodega de enseres y de material didáctico; lavandería, sanitarios para el personal, etc.

Así se puede notar que para que los CENDI logren sus objetivos, es necesario que todo se encuentre en las mejores condiciones posibles.

Por otro lado, es importante mencionar que si todos los servicios cumplen su función debidamente, el desarrollo del niño será idóneo. Es por esto la necesidad de evaluar si los objetivos planteados por los servicios, y sobre todo el pedagógico, se realizan eficientemente.

IV.2.2 Estructura Organizacional.

"Dada la importancia de los diferentes servicios que brinda el CENDI, es necesario contar con un equipo multidisciplinario que reúna las características profesionales, técnicas y humanas que le permitan no sólo tener los conocimientos para el adecuado desempeño de sus funciones, sino una plena conciencia de la responsabilidad que implica el participar en la atención y educación de los niños.

A continuación se especificará la plantilla de personal de los CENDI:

Director
Secretaria
Médico Pediatra
Enfermera
Psicólogo
Trabajadora social
Jefe de área pedagógica
Puericultista por cada grupo de lactantes
Educativa por cada grupo de maternales
Educativa por cada grupo de preescolares
Asistente educadora por cada 7 niños lactantes
Asistente educadora por cada 12 niños maternales
Asistente educadora por cada grupo de preescolares
Pianista
Dietista, nutricionista o ecónoma

Cocinera

Auxiliar de cocina por cada 50 niños

Encargado del banco de leche

Auxiliar de mantenimiento

Auxiliar de lavandería

Auxiliar de intendencia por cada 50 niños

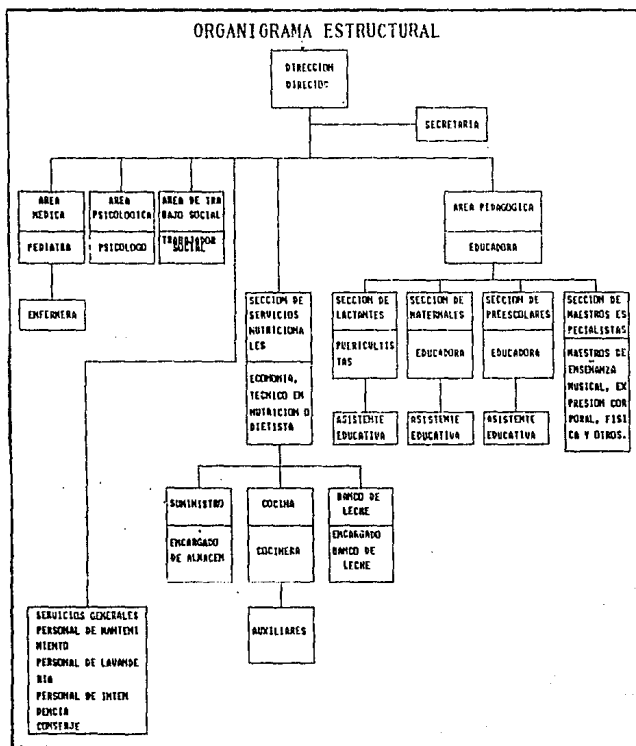
Conserje

Para una mejor visión de la ubicación de este personal en las diferentes áreas de servicio y su estructura organizacional bajo la que operan, incluimos a continuación el organigrama estructural".

(84)

(84) ibidem, p. 40

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



(85)

(85) SEP, Subsecretaría de educación elemental, op. cit. p. 41

En lo anterior se enfatizó la necesidad de contar con personal capacitado para lograr las funciones que le son encomendadas, así como la importancia de que estén conscientes que su labor comprende una gran responsabilidad. Esto es precisamente lo que se pretende lograr en el presente trabajo. ⁽⁸⁶⁾

Por otro lado, es indispensable que todo el personal se integre en un verdadero equipo de trabajo, en el que se encuentren adecuadamente coordinados los distintos servicios, así como una buena disposición y ayuda hacia el trabajo que realizan los demás. Si esto se lleva a cabo, se contribuirá a la buena formación y educación de los niños. ⁽⁸⁷⁾

IV.2.3 Recursos Materiales y Humanos.

Dentro de cualquier centro de trabajo es necesario contar con los recursos materiales y humanos necesarios para lograr los objetivos de dicho centro o institución.

Con respecto a los recursos materiales, podemos mencionar la necesidad de mobiliario y equipo adecuado para que el CENDI funcione bien. El mobiliario ha de comprender el tipo y cantidad necesaria de muebles que cada área necesite, por ejemplo el área médica ha de contar con un mueble de exploración pediátrica,

⁽⁸⁶⁾ vid supra. cap. III

⁽⁸⁷⁾ cfr. SEP Subsecretaría de educación elemental., op. cit., p. 41

vitrina, la báscula, sillas, escritorio, entre otros; el área de lactantes necesita cunas, colchones, baños, periqueras, etc; la cocina requiere una estufa, horno, refrigerador, utensilios de cocina, etc.

Dentro de los recursos materiales también se encuentra el material didáctico empleado para la educación de los niños, el cual debe ser suficiente en calidad y cantidad, para que efectivamente cumpla con su función.

En cuanto a los recursos humanos, se expuso anteriormente la plantilla de personal necesario para que el CENDI cumpla con su cometido, la asistencia y educación de los niños. Como recursos humanos también podemos incluir a los padres de familia y a los niños, ya que éstos junto con el personal forman la comunidad educativa.

IV.3 Estructura Pedagógica.

Los CENDI presentan una división por grados, los cuales están determinados según las edades de los niños que ahí se atienden, esto se realiza con la finalidad de unificar la formación y educación de los niños de cada distinto grado. De acuerdo con esto, los CENDI presentan la siguiente clasificación:

" SECCIONES

ESTRATOS DE EDAD

| | |
|----------------------|---|
| <hr/> | |
| <u>-LACTANTES</u> | <u>De 45 días a 1 año 6 meses</u> |
| 1 | De 45 días a 6 meses |
| 2 | De 7 meses a 11 meses |
| 3 | De 1 año a 1 año 6 meses |
| <hr/> | |
| <u>-MATERNALES</u> | <u>De 1 año 7 meses a 3 años 11 meses</u> |
| 1 | De 1 año 7 meses a 1 año 11 meses |
| 2 | De 2 años a 2 años 11 meses |
| 3 | De 3 años a 3 años 11 meses |
| <hr/> | |
| <u>-PREESCOLARES</u> | <u>De 4 años a 5 años 11 meses</u> |
| 1 | De 4 años a 4 años 6 meses |
| 2 | De 4 años 7 meses a 4 años 11 meses |
| 3 | De 5 años a 5 años 11 meses" (60) |

A su vez, la anterior clasificación permitirá designar el número y características del personal que atenderá a los niños de cada sección; de tal forma que éstos reciban todos los servicios y de la mejor calidad posible.

(60) Cuadro SEP Subsecretaría de educación elemental., op. cit., p. 32

IV.4 Contenidos Educativos.

IV.4.1 Programas.

Los programas son instrumentos que proporcionan orientación al personal de los CENDI para llevar a cabo actividades que respondan a las necesidades, intereses y características de los niños que atienden.

Estos deben estar estructurados de tal forma que contengan las experiencias suficientes que constituyan la base del desarrollo de los niños. Este desarrollo debe ser integral, por lo que los programas deben cubrir todas las áreas de dicho desarrollo, (cognitiva, afectivo-social, habilidades), logrando con ello una sólida base para su educación posterior.

La presentación del Programa es la siguiente :

- 1) La Introducción, en la cual se especifica el objetivo del programa.
- 2) Un Marco Teórico en el que se hace referencia a las teorías que se han tomado como base para conocer y educar al niño.
- 3) La fundamentación contiene una breve descripción de la maduración del niño de 0 a 6 años de edad.
- 4) Las indicaciones didácticas expresan a grandes rasgos cómo se encuentra estructurado el programa.
- 5) El manejo del programa comprende la forma cómo se debe leer y aplicar.
- 6) El rubro de indicaciones especiales hace mención de algunas

consideraciones que han de tomarse en cuenta en cada Area (Afectiva, Psicomotriz y Fisica).

área, así como su desglose en los respectivos Objetivos Particulares.

8) Por ultimo, se desarrollan todos los objetivos específicos que se desean lograr en cada una de las tres áreas, para cada mes del año, que comprende el programa. ⁽⁸⁹⁾

Al presentar en esta forma los programas, se facilita su manejo por el personal que ha de implementarlos ya que contiene una visión general de los criterios que se han tomado en cuenta para la formación de los niños, especificaciones para proporcionar un mejor uso y aprovechamiento del programa, así como los logros que se pretenden alcanzar en los niños.

Contenidos Educativos.

Anteriormente se describió como se encuentran conformados los programas, por lo que en este rubro se desglosarán los contenidos que cada una de las áreas maneja. Para un mejor manejo de la información se ha distinguido el área a la que corresponde cada contenido.

⁽⁸⁹⁾ cf. SEP, Programa Pedagógico Experimental para el niño en etapa maternal., p. 1-35

| Áreas: <u>Física</u> | <u>Afectivo-Social</u> | <u>Cognitiva</u> |
|---|---|---|
| <p>Contenido. -Ejecución de movimientos</p> <p>-Actividades manuales</p> <p>-Flexibilidad a través de movimientos.</p> <p>-Coordinación óculo-motora.</p> <p>-Precisión en actividades manuales</p> <p>-Ejercicio órganos fonarticuladores</p> <p>-Coordinación óculo-motora</p> <p>-Velocidad en movimientos</p> <p>-Ejercicio de órganos fonarticuladores</p> <p>-Actividades óculo-motoras</p> | <p>-Relación con personas desconocidas</p> <p>-Logros específicos</p> <p>-Rol social de los diferentes sexos</p> <p>-Contacto con quienes le rodean.</p> <p>-Compartir objetos</p> <p>-Expresión de emociones agresivas.</p> <p>-Libertad de expresión.</p> <p>-Comunicación</p> <p>-Cuidado de objetos</p> <p>-Juego grupal</p> <p>-Diferenciación entre estímulos afectivos positivos y negativos</p> <p>-Manejo de emociones</p> <p>-Canalizará actitudes de rechazo</p> | <p>-Partes cpo. Tactados</p> <p>-Relación palabra-objeto.</p> <p>-Imitaciones</p> <p>-Cerca y lejos</p> <p>-Reconocimiento de objetos.</p> <p>-Identificación de personas</p> <p>-Imitación de animales</p> <p>-Conocimiento de luz y oscuridad</p> <p>-Diferentes texturas</p> <p>-Consistencia de objetos</p> <p>-Ubicación de sonidos</p> <p>Temperaturas</p> <p>-Intensidad de sonidos</p> <p>-La figura humana</p> |

-Expresión verbal y corporal de necesidades afectivas.

-Expresión de inseguridad

-Cuidado de objetos.

-Requisición de ayuda

-Diferentes estímulos afectivos.

-Objetos y su uso

-Arriba y abajo

-Formas de obj.

-Adelante y atrás

-Tu y Yo

-Colores

-Olores

-Sabores

-Agrupación de objetos

-Pertenencias

-Alturas de sonidos (grave y agudos).

-Frasas completas y cortas

-Lleno-vacío

-Plano-curvo

-Adverbios de lugar y tiempo

-Sonidos largos y cortos. (90)

(90) cfr. Manual psicopedagógico experimental para lactantes., p. 1-87

Como se puede notar los contenidos son agrupados por áreas o dominios, en vez de ser integrados en temas y subtemas, lo cual permite visualizar mejor el desarrollo del niño a lo largo del programa.

IV.5 Métodos, Técnicas y Procedimientos.

Los programas que se siguen por los CENDI no presentan un método específico del cual emanar las técnicas a seguir con los niños. Sin embargo, sí se llevan a cabo diferentes actividades con ellos, entre las cuales se encuentran, las siguientes:

Para el área física o motora, se realiza actividades de manipulación de diferentes objetos y juegos motores que proporcionan al niño cada vez mayor control sobre su cuerpo.

En el área afectivo-social se emplean por ejemplo imitaciones de conductas de la vida diaria, lo cual tienen la finalidad de formar ciertos hábitos en el niño.

En lo que se refiere al área cognoscitiva, se llevan a cabo actividades musicales, lingüísticas que tienen por objeto proporcionar conocimientos a los niños.

Es preciso señalar que una actividad no necesariamente y únicamente desarrolla una área en el niño, sino al contrario, una actividad será más enriquecedora, en la medida en que involucre más aspectos. Por ejemplo, una actividad musical puede facilitarle al niño el conocimiento de las partes de su cuerpo, pero a su vez, puede contribuir a su coordinación motora gruesa, al bailar y mover las

diferentes partes de su cuerpo.

En este sentido, las actividades que sean especificadas en los programas deben ser lo más completas que se pueda.

Con relación a los procedimientos, estos son muy específicos, o bien sencillos, ya que la edad de los niños así lo requiere. Los niños no pueden seguir numerosos pasos para realizar alguna actividad, sino más bien, ejecutar actividades sencillas y poco complejas.

IV.6 Actores.

Con respecto a los actores que participan en el proceso enseñanza-aprendizaje de los CENDI, se pueden ver principalmente dos, sin embargo, no hay que pasar por alto que en la formación del niño intervienen muchas personas, las cuales ya se han citado en el organigrama, y en los diferentes servicios proporcionados por el CENDI.

Ahora bien, enfoquémonos en los actores principales que son el discente y el docente, de los cuales no se menciona alguna concepción específica de ellos, sin embargo, se deja entrever algunos aspectos.

En lo que se refiere al discente, se puede notar que éste es concebido como una persona en potencia de desarrollo, en constante proceso evolutivo, capaz de asimilar un caudal de experiencias y nociones que le permitan organizar y sistematizar su inteligencia así como formar su carácter.

Por su parte, el docente es concebido como el facilitador de dicho desarrollo, ya que es él quien ha de implementar acciones educativas tendientes a la creación de un ambiente que estimule al niño a aprender.

El docente no es únicamente un transmisor de conocimientos, sino que también debe ofrecer el cariño, afecto y cuidado que la familia le proporcionaría. Esto no significa que el docente sustituirá a la familia, sino más bien, va a contribuir a la atención del niño, cuando ésta no pueda hacerlo.

De aquí, la importancia de que las docentes sientan agrado hacia los niños pues ello facilitará su trabajo y favorecerá la educación de los niños.

CAPITULO V. ACTITUDES DEL PERSONAL DOCENTE DE LOS CENDI HACIA SU TRABAJO E IMPLICACIONES PEDAGOGICAS AL RESPECTO.

Se ha observado a lo largo de la investigación documental, que la labor realizada por el docente en un CENDI es muy variada, y tiene una gran importancia en la educación y desarrollo de los niños que asisten a ellos. Más, si el personal docente no ha logrado tomar conciencia de la importancia que tiene su trabajo, esto puede ocasionar problemas; es por eso que, en el presente capítulo se investigará lo que las docentes piensan de su trabajo, se analizarán sus actitudes hacia él y se propondrán posibles soluciones para los problemas que se detecten, tomando como punto de referencia, los aspectos investigados en los capítulos anteriores.

Asimismo, se realizarán implicaciones pedagógicas encaminadas a la mejora de los CENDI o estancias infantiles, y a que el personal docente realice su trabajo, en primer lugar, consciente de la trascendencia de su labor, y en segundo, motivado hacia ella.

V.1. Planteamiento del Problema

El problema que a continuación se plantea se refiere a ¿Cómo sensibilizar al personal docente de los CENDI, de la delegación Gustavo A. Madero, en cuanto a su labor educativa?

Dicho problema fue percibido por las personas encargadas de dirigir y coordinar las actividades de los CENDI, quienes a su vez,

se han percatado de la necesidad de analizarlo y estudiarlo, ya que posiblemente, puede ser la fuente de otros problemas tales como el ausentismo y el inconformismo, entre otros.

El problema también se percibió de un modo sistematizado, a través de técnicas como la observación y la encuesta.

Por otra parte, es importante resaltar que este fenómeno se presenta en particular en los CENDI que atienden a los hijos de los locatarios de los mercados que pertenecen a la Delegación mencionada, donde precisamente se realizará la investigación.

La Delegación G.A. Madero, se ha dividido en distintas coordinaciones, primordialmente con fines administrativos.

Para la presente investigación se ha tomado como muestra la coordinación 6, a la cual pertenecen cinco CENDI o estancias infantiles. De esas cinco estancias se aplicaron las encuestas a un total de 14 educadoras; sin embargo en una de las estancias una sola persona contestó tres encuestas, lo cual originó que se invalidaran, por no aportar datos confiables.

Por esta razón, la muestra tuvo que reducirse de catorce personas a once. De estas once personas, solamente una administradora quiso colaborar y contestó una encuesta, y las diez personas restantes son educadoras.

V.2 Observación

Como se mencionó anteriormente, las técnicas empleadas para detectar y conocer mejor el problema de los CENDI, fueron la

observación y la encuesta.

El objetivo de la observación es analizar las actitudes de las docentes en su trabajo, en el cual se dan principalmente tres tipos de actitudes: ante los alumnos, los colegas y ante la misma actividad, constituyendo éstas las categorías de análisis, las cuales a su vez se dividieron en otros rasgos.

La observación se realizó en igualdad de condiciones, primero en en el salón de clases. durante una sesión de trabajo y posteriormente a la hora de receso. Las tres educadoras fueron observadas en el transcurso de la mañana, y las tres fueron avisadas y consultadas previamente, por si no deseaban cooperar.

Lamentablemente, la Observación sólo se pudo realizar en un CENDI, el llamado "Manuel Avila Camacho", pues él fue el que tuvo mayor disposición hacia la investigación, y donde el personal se mostró más accesible.

En cuanto a la forma de registrar la Observación, se empleó una lista de control en la cual se consideraron los aspectos anteriormente mencionados. Así mismo, se emplearon tres notas para indicar la presencia (si), ausencia (no), o inseguridad (dudoso) sobre los rasgos observados. La nota de inseguridad se ha introducido, debido a que las docentes no manifestaron naturalidad en estos rasgos, sino que más bien estaban cuidando su comportamiento, por lo que fue difícil ser determinante y dar un si o un no definitivos.

A continuación se presentan las listas de control resultantes de la observación de cada una de las tres educadoras.

Educadora 1. (Maternal)

| Rasgos | Si | No | Dudoso |
|---|----|----|--------|
| A. Actitud en clase de la educadora. | | | |
| 1. Nerviosismo | | X | |
| 2. Seguridad de lo que enseñan | | | X |
| 3. Preparación de su clase | | | X |
| 4. Coordina bien las actividades | | | X |
| 5. Dinamismo | X | | |
| 6. Gusto al impartir las clases | | | X |
| 7. Apatía en su trabajo | | X | |
| 8. Resignación hacia la labor que realizan | X | | |
| 9. Variedad de actividades | | | X |
| B. Relación con los niños | | | |
| 1. Existe cariño hacia ellos | X | | |
| 2. Hay preferencias con alguno | | X | |
| 3. Es paciente | X | | |
| 4. Se desespera fácilmente | | X | |
| 5. Es regañona | | X | |
| 6. Conoce a todos los niños de su clase por su nombre | X | | |
| 7. Es gritona | | X | |
| 8. Es respetuosa de los niños | X | | |

| C. Relación con las otras docentes. | Si | No | Dudoso |
|--|----|----|--------|
| 1. Se dirige a las demás con respeto. | X | | |
| 2. Es despota | | | X |
| 3. Es amable | | | X |
| 4. Interfiere en las actividades de las demás | | X | |
| 5. Se expresa mal de sus compañeras | X | | |

Educadora 2. (Maternal 2)

| Rasgos | Si | No | Dudoso |
|--|----|----|--------|
| A. Actitud en clase de la educadora. | | | |
| 1. Nerviosismo | | X | |
| 2. Seguridad de lo que enseñan | X | | |
| 3. Preparación de su clase | | | X |
| 4. Coordina bien las actividades | | | X |
| 5. Dinamismo | | | X |
| 6. Gusto al impartir las clases | | | X |
| 7. Apatía en su trabajo | | | X |
| 8. Resignación hacia la labor que realizan | X | | |
| 9. Variedad de actividades | | | X |

| B. Relación con los niños | Si | No | Dudoso |
|---|----|----|--------|
| 1. Existe cariño hacia ellos | X | | |
| 2. Hay preferencias con alguno | | X | |
| 3. Es paciente | | X | |
| 4. Se desespera fácilmente | X | | |
| 5. Es rogañona | X | | |
| 6. Conoce a todos los niños de su clase por su nombre | X | | |
| 7. Es gritona | X | | |
| 8. Es respetuosa de los niños | X | | |

| C. Relación con las otras docentes. | Si | No | Dudoso |
|---|----|----|--------|
| 1. Se dirige a las demás con respeto. | X | | |
| 2. Es despota | | X | |
| 3. Es amable | | | X |
| 4. Interfiere en las actividades de las demás | | X | |
| 5. Se expresa mal de sus compañeras | | X | |

Educadora 3. (Preescolar)

| Rasgos | Si | No | Dudoso |
|---|----|----|--------|
| A. Actitud en clase de la educadora. | | | |
| 1. Nerviosismo | | X | |
| 2. Seguridad de lo que enseñan | | X | |
| 3. Preparación de su clase | X | | |
| 4. Coordina bien las actividades | X | | |
| 5. Dinamismo | | | X |
| 6. Gusto al impartir las clases | X | | |
| 7. Apatía en su trabajo | | | X |
| 8. Resignación hacia la labor que realizan | | X | |
| 9. Variedad de actividades | X | | |
| E. Relación con los niños | Si | No | Dudoso |
| 1. Existe cariño hacia ellos | X | | |
| 2. Hay preferencias con alguno | | X | |
| 3. Es paciente | | | X |
| 4. Se desespera fácilmente | | | X |
| 5. Es regañona | X | | |
| 6. Conoce a todos los niños de su clase por su nombre | X | | |
| 7. Es gritona | X | | |
| 8. Es respetuosa de los niños | X | | |

| C. Relación con las otras docentes. | Si | No | Dudoso |
|--|----|----|--------|
| 1. Se dirige a las demás con respeto. | X | | |
| 2. Es despota | | | X |
| 3. Es amable | | | X |
| 4. Interfiere en las actividades de las demás | | X | |
| 5. Se expresa mal de sus compañeras | | X | |

Conclusión de la Observación

Como se puede apreciar en la lista de control, la actitud de las docentes en clase no es muy profesional; ya que en el caso de las educadoras 1 y 2, es notorio que no preparan su clase, la coordinación de sus actividades más que seguir un plan preestablecido, se da casualmente, y hay una actitud de resignación hacia la actividad que desempeñan, dando la impresión de que fuera la única alternativa de trabajo. Sin embargo, la educadora No. 3 sí se muestra contenta con su trabajo, y demuestra que planifica mejor sus clases.

En cuanto al dinamismo, hay que resaltar que las educadoras 2 y 3 son de edad avanzada (55 años aproximadamente), lo cual no favorece la realización de sus actividades en forma dinámica; sin embargo, la educadora 1 que es más joven (35 años aproximadamente) se muestra más activa y dinámica.

En cuanto a la relación de las educadoras con los niños, se puede notar que es buena; que ante todo hay respeto hacia ellos y los tienen bien identificados. Donde se encuentran diferencias entre las educadoras es en el rasgo de características personales como el ser gritona, desesperada, etc., factores que cambian según el carácter y la edad que cada quien tiene.

Por lo que se refiere a la relación existente entre las docentes, se puede observar que a pesar de que no hay conflictos entre ellas, existe muy poca comunicación, sólo se comentan lo necesario; y en ocasiones se muestran como enojadas o fastidiadas en el trato con los demás.

Los rasgos observados se reforzarán con la aplicación de la encuesta a las docentes.

V.3 Elaboración de la Encuesta

El instrumento que se diseñó para la investigación fue una encuesta a través de la cual se estudiaron diversos aspectos relacionados con el trabajo de las educadoras.

El objetivo de dicha encuesta fue la detección de las posibles causas que originan que el personal docente de las estancias realicen su trabajo con apatía y desgana.

Una vez elaborada la encuesta y terminada con todos los detalles, se procedió con su piloteo; es decir, se aplicó dicha encuesta a una muestra representativa de 3 educadoras. Esta muestra representó aproximadamente un 30% de la población, la cual se

eligió al azar.

Para medir la confiabilidad de la encuesta se aplicó 2 veces con un intervalo de 2 semanas, respondiendo con las mismas respuestas que la primera vez.

Ahora bien, en el piloteo se observó que las instrucciones no estaban claras, ya que la primera vez se explicó que sólo debían marcar una respuesta en cada pregunta y había preguntas en las que se podían contestar varias alternativas. Así se corrigieron las instrucciones y se aplicaron las encuestas de nuevo, observándose que ya no había dudas al respecto.

Esta encuesta no demanda datos personales, debido a que las educadoras no contestarían con la misma franqueza que si se realiza anónimamente.

La encuesta fue construida de la siguiente manera:

| Sección | Indicadores | Objetivos | No. d |
|---------|---|--|---------------|
| Ia | -Conformidad con la labor desempeñada. -Importancia de su función. -Satisfacción en el trabajo. -Considerarse a sí mismo como motor de cambio. | Recabar datos sobre el grado de concientización, motivación y sensibilización de las docentes. | I.1 a la I.11 |

| | | | |
|-----|--|---|-----------|
| 2a. | <ul style="list-style-type: none"> -Conocimientos del docente -Cursos de Capacitación atendidos. | <p>Conocer a manera de autoevaluación, el nivel de educación que poseen las docentes.</p> | II.1 a 4 |
| 3a. | <ul style="list-style-type: none"> -Importancia de su labor -Trascendencia de su labor. | <p>Conocer el valor que las docentes le dan a su trabajo.</p> | III.1 a 4 |
| 4a. | <ul style="list-style-type: none"> -Puestos desempeñados por las docentes. -Gusto por el puesto. | <p>Recabar información relativa a los puestos desempeñados por las docentes, en el CENDI.</p> | IV.1 a 3 |
| 5a. | <ul style="list-style-type: none"> -Tiempo en el CENDI. -Ambiente de trabajo. -Relación con compañeras. | <p>Determinar aspectos generales del trabajo de la docente.</p> | V.1 a 6. |

La forma de aplicación fue por medio de visitas a los CENDI, donde se encontraban las educadoras trabajando.

La encuesta quedó redactada de la siguiente manera:

ENCUESTA

La presente encuesta tiene como finalidad conocer su actitud frente al trabajo que desempeña, y los aspectos que influyen en él.

Se ruega conteste con la mayor honestidad posible, ya que de esto depende la ayuda que se le pueda brindar posteriormente.

INSTRUCCIONES: En las preguntas que a continuación se presentan, marque con una X la respuesta más cercana a su situación. Sólo en las preguntas que tienen un * puede marcar más de una respuesta.

Preguntas

- I.1. ¿Se encuentra conforme con la labor que desempeña?
nada poco regular bastante totalmente
2. ¿Considera usted que su función dentro de la estancia es importante?
nada poco regular mucho
3. ¿Su trabajo le proporciona satisfacciones?
nunca pocas regular frecuentemente siempre
4. ¿Considera que su trabajo está bien remunerado?
si no
5. ¿Le ofrecen buenas prestaciones?
si no
6. ¿Cree usted que con su trabajo puede mejorar el funcionamiento de la estancia?
si no tal vez
7. ¿Qué tanto pone usted de su parte para realizar mejor su trabajo?
nada poco regular bastante todo
8. ¿Cómo es el ambiente de trabajo en las estancias?
pésimo malo regular bueno excelente

9. ¿La forma de trabajar de su jefe le invita a realizar su trabajo con mayor entusiasmo?

si no algunas veces

10. ¿Considera que el trabajo que usted realiza influye de alguna manera en la vida de los niños de la estancia?

nada poco regular bastante totalmente

11. ¿Considera que la formación que usted proporciona a los niños es decisiva en su vida posterior?

nada poco regular bastante totalmente

II.1. Los conocimientos con los que usted cuenta para realizar su trabajo son:

insuficientes suficientes

2. ¿Los cursos de capacitación que le han impartido han sido útiles para su trabajo?

nada poco regular bastante totalmente

* 3. ¿De qué han tratado esos cursos?

Educación Primeros Psicología Nutrición Cuidado
Auxilios del niño

4. ¿Qué tema le interesaría que le impartieran en un curso?

- III.1. ¿Considera usted que la labor de educar a los niños es importante?
- nada poco regular bastante totalmente
2. A su parecer, ¿la educación que proporciona a los niños es de importancia para ellos como base de su desarrollo?
- nada poco regular bastante totalmente
3. ¿Considera que el trabajo de educar a los niños lo realiza eficientemente?
- nunca a veces con frecuencia siempre
4. ¿Cree usted que la educación del niño merece atención?
- nada poca mediana bastante total
- *IV.1. ¿Qué trabajos ha realizado en las estancias?
- Educadora Cocinera Afanadora Administradora
- * 2. ¿Cuál de ellos le ha proporcionado mayores satisfacciones?
- Educadora Cocinera Afanadora Administradora
3. ¿Le gusta tratar con los niños?
- nada poco regular bastante totalmente
- V. 1. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en el sistema de estancias infantiles?
- de 1 a 10 años de 11 a 20 años de 21 años en adelante
2. En cuanto a su relación con sus compañeras de trabajo, ¿considera usted que es buena?

si

no

3. ¿Ha tenido algún problema de trabajo con ellos?

si no

4. ¿Ha tenido algún problema personal con ellas?

si no

5. ¿El ambiente de trabajo en las estancias es bueno?

si no

6. ¿Le gustaría cambiar de trabajo?

si no

V.4 Análisis y Procesamiento de Datos

Una vez aplicadas las encuestas fueron analizadas y procesadas, con dos finalidades: * Detección de rasgos tales como: formación, motivación, actitud hacia el trabajo, posibles problemas, función(es) desempeñada(s), etc. del personal docente. Y la * Propuesta de acciones concretas para lograr la mejora de los CENDI.

El procesamiento de datos se realizó tomando en cuenta en primer lugar, a cada uno de los CENDI, con el objeto de constatar si existían diferencias en la actitud del personal docente de ellas, o si sucedía en todas las estancias lo mismo; en segundo lugar se tomaron las respuestas de las estancias en forma general.

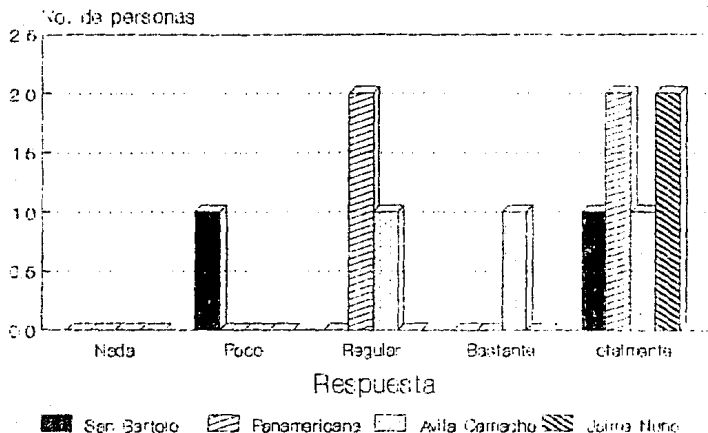
Asimismo, con la finalidad de facilitar el manejo y comparación de las respuestas, se realizó una gráfica comparativa de las

respuestas de cada pregunta de la encuesta, en la cual se puede visualizar las respuestas de cada CENDI, así como el conjunto de ellas. De igual manera, se tabularon los resultados obtenidos, de tal manera que se pudieran apreciar las respuestas de cada CENDI y de los CENDI en conjunto. A continuación se presentan las gráficas de cada pregunta, y en seguida la tabla mencionada.

Las gráficas representan las respuestas de las docentes, encontrándose en el eje "X" las posibles respuestas emitidas y en el eje "Y", el número de personas que emitieron dichas respuestas.

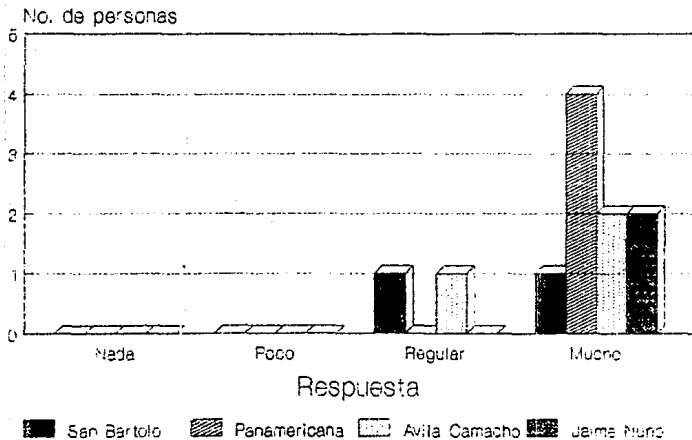
Tabla Comparativa

1.1 Se encuentra conforme con la labor desempeñada?

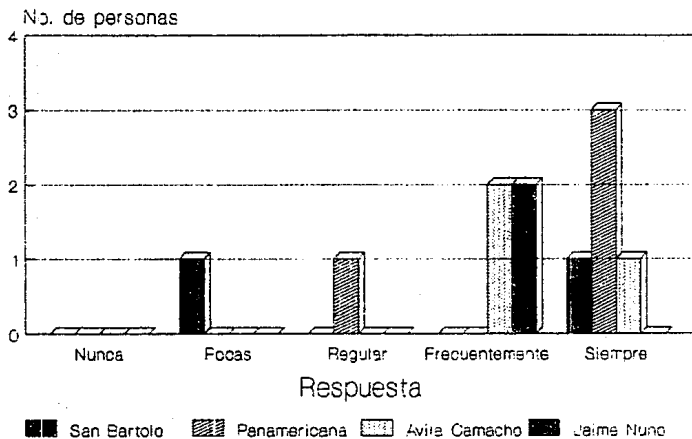


Estancias

1.2 Considera que su labor dentro de la estancia es importante?

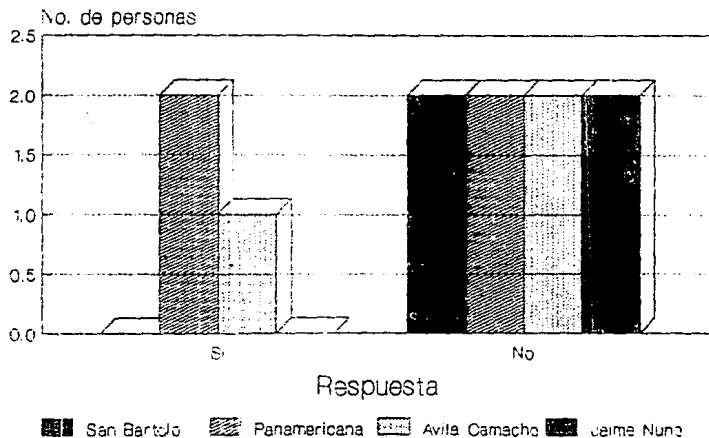


1.3 Su trabajo le proporciona satisfacciones?



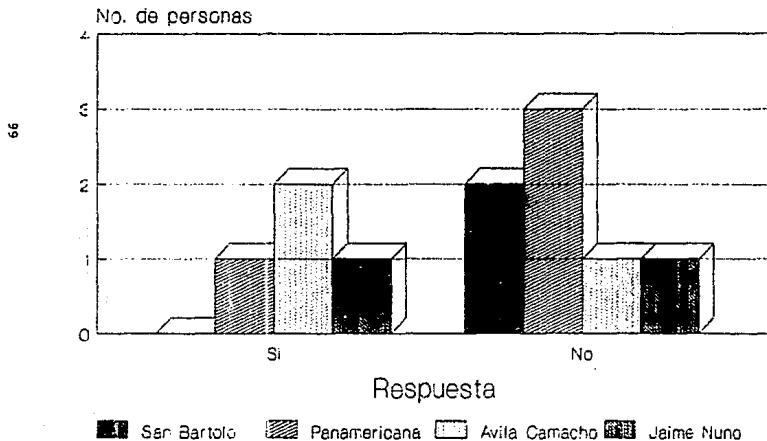
Estancias

1.4 Considera que su trabajo está bien remunerado?



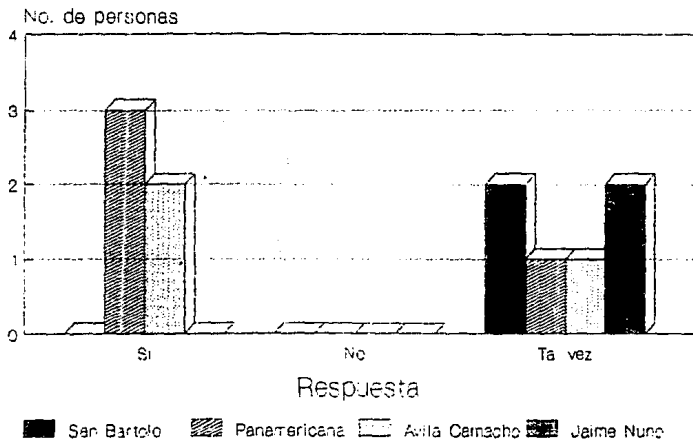
Estancias

1.5 Le ofrecen buenas prestaciones?



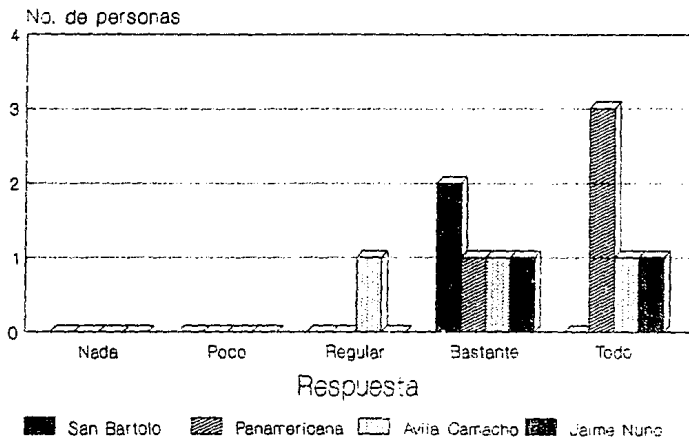
Estancias

1.6 Cree que con su trabajo puede mejorar el funcionamiento de la estancia?



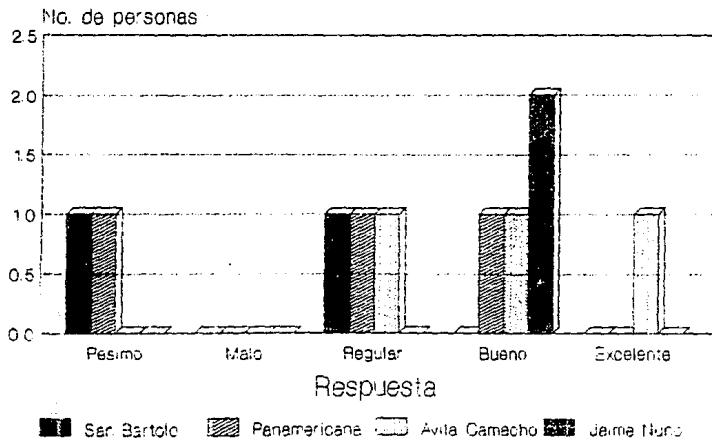
1.7 Que tanto pone de su parte para realizar mejor su trabajo?

101



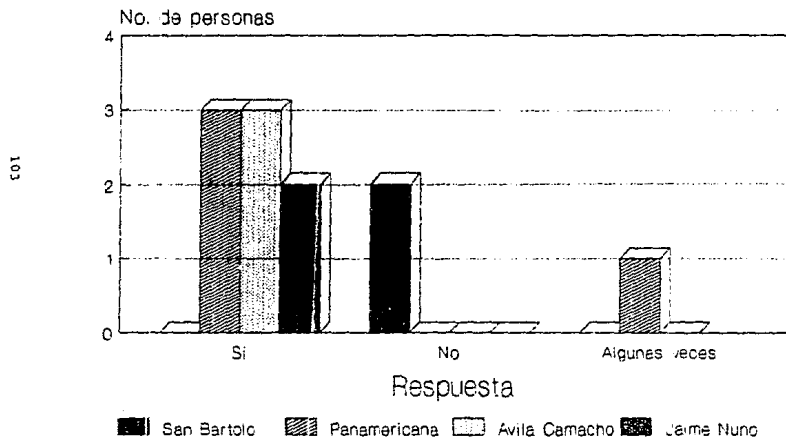
Estancias

1.8 Cómo es el ambiente de trabajo en las estancias?



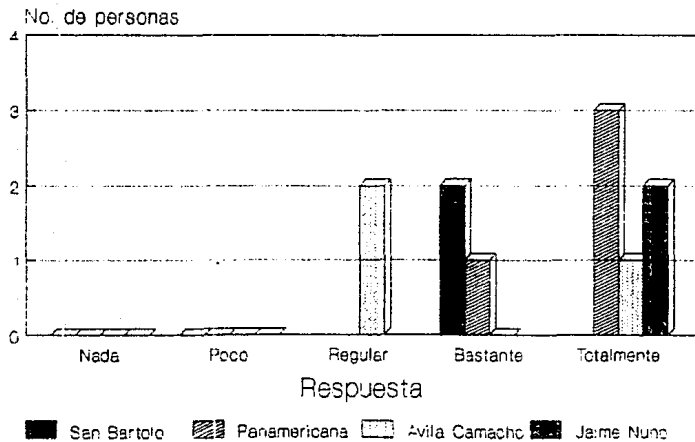
Estancias

1.9 La forma de trabajar de su jefe le invita a trabajar con más entusiasmo?



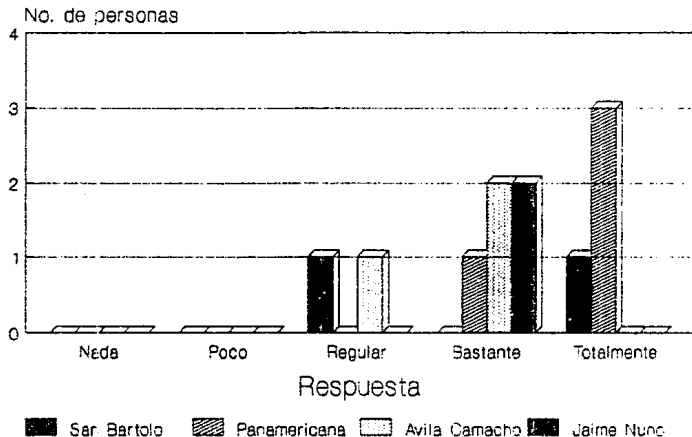
Estancias

1.10 Considera que su trabajo influye en la vida de los niños de la estancia?



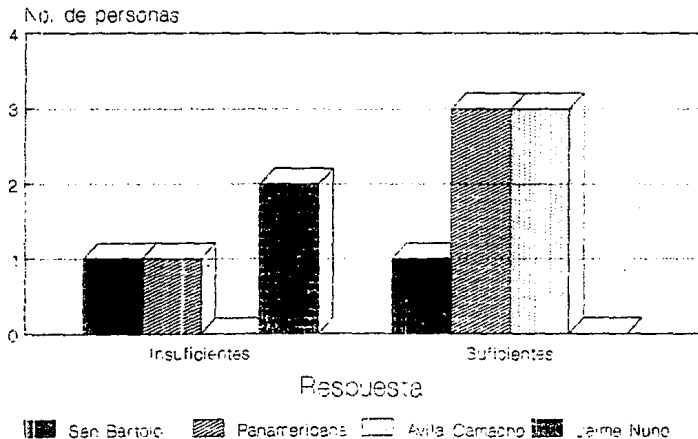
Estancias

1.11 Considera que la formación que ud. da a los niños es decisiva en su vida?



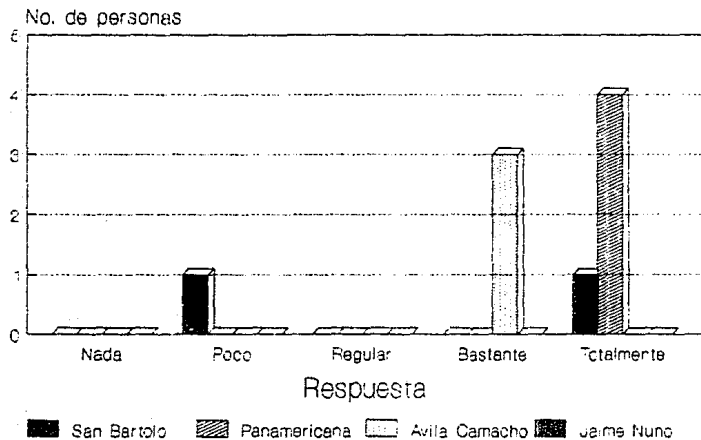
Estancias

2.1 Los conocimientos con los que ud. cuenta para realizar su trabajo son:



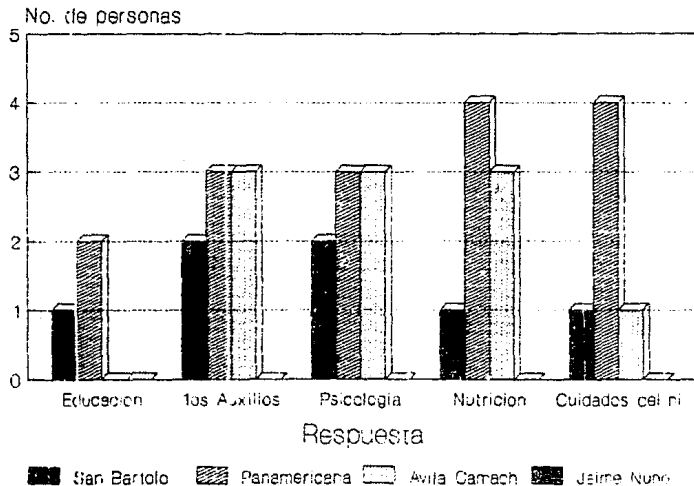
Estancias

2.2 Los cursos de capacitación que ha tomado han sido útiles para su trabajo?



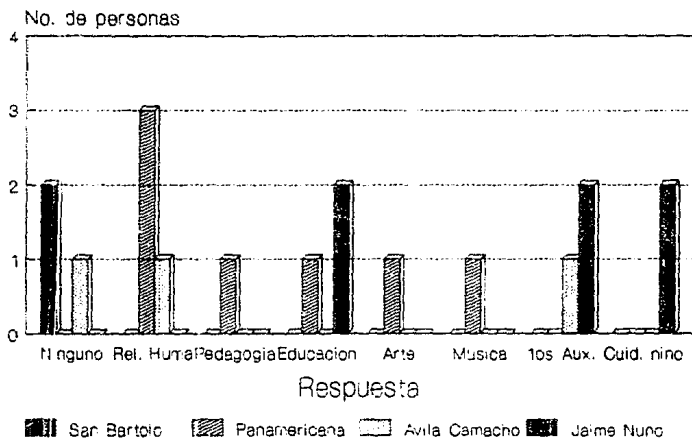
Estancias

2.3 De que han tratado esos cursos?



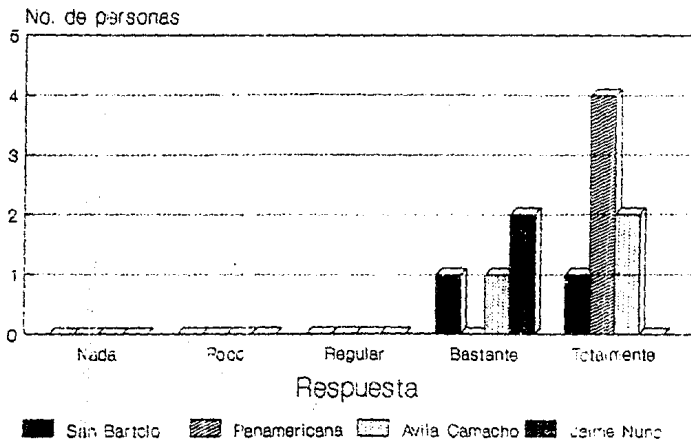
Estancias

Qué tema le gustaría que le impartieran en un curso?



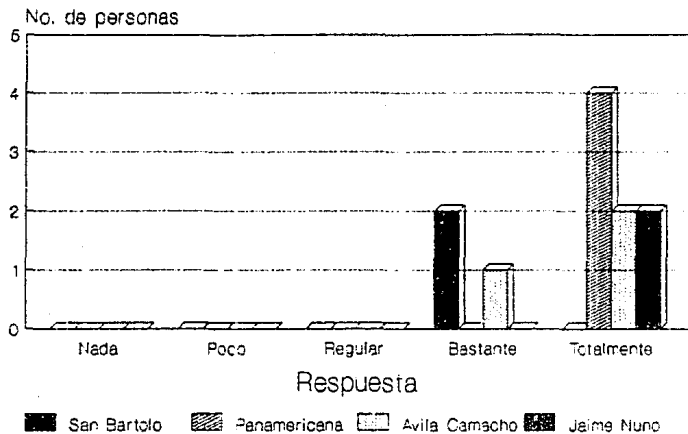
Estancias

3.1 Considera que la labor de educar a los niños es importante?



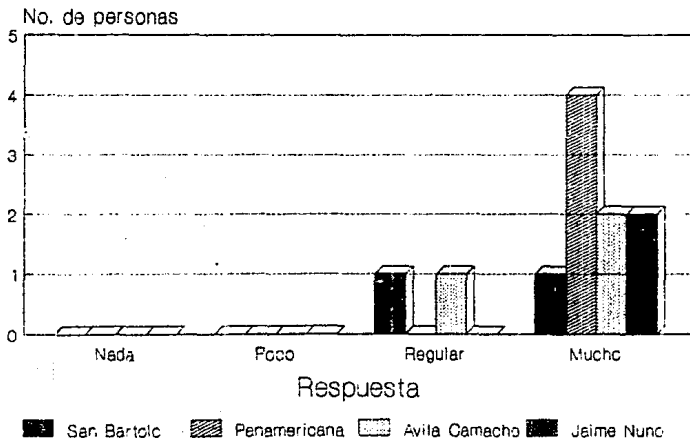
Estancias

3.2 La educación que da a los niños es importante como base de su desarrollo?

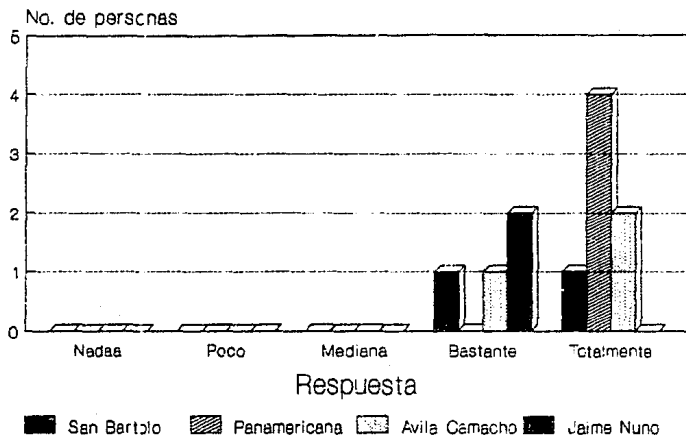


Estancias

3.3 Considera que el trabajo de educar a los niños lo realiza eficientemente ?

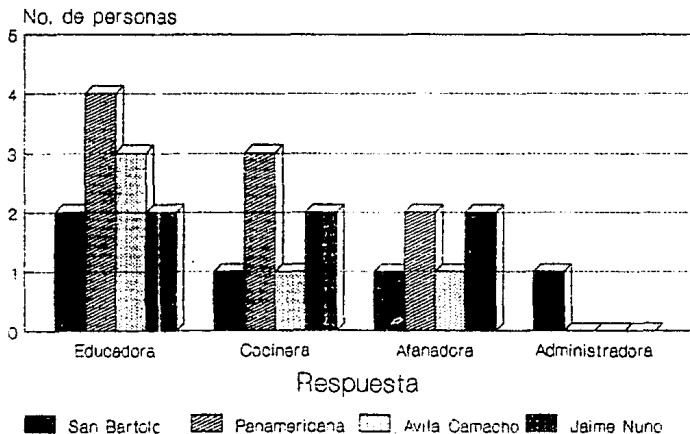


3.4 Cree usted que la educación del niño merece atención ?



4.1 Qué trabajos ha realizado en las estancias ?

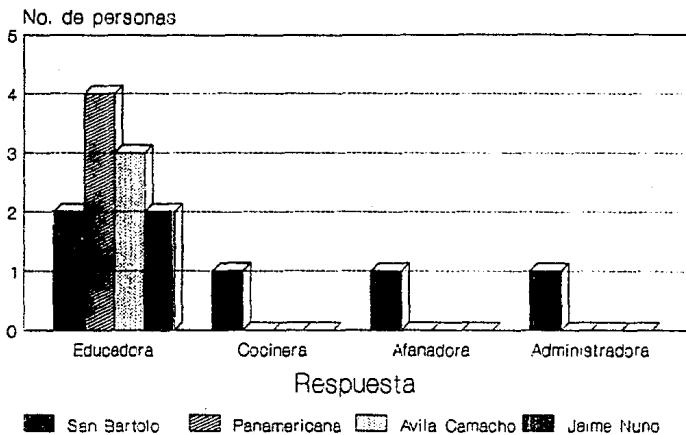
114



Estancias

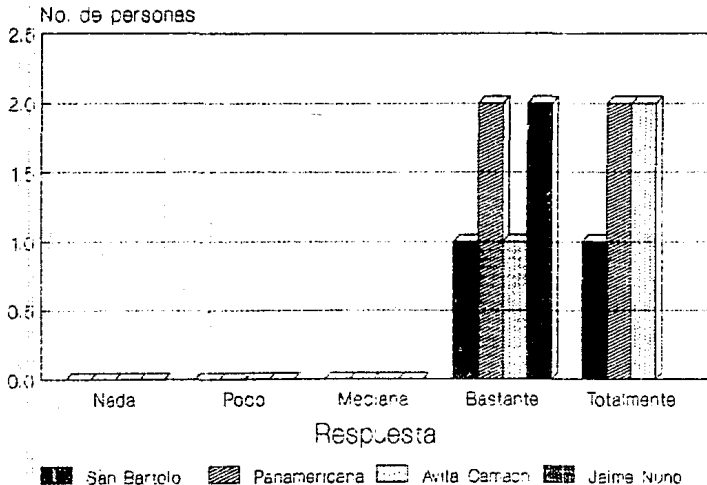
4.2 Cúal de ellos le ha proporcionado mayores satisfacciones ?

115



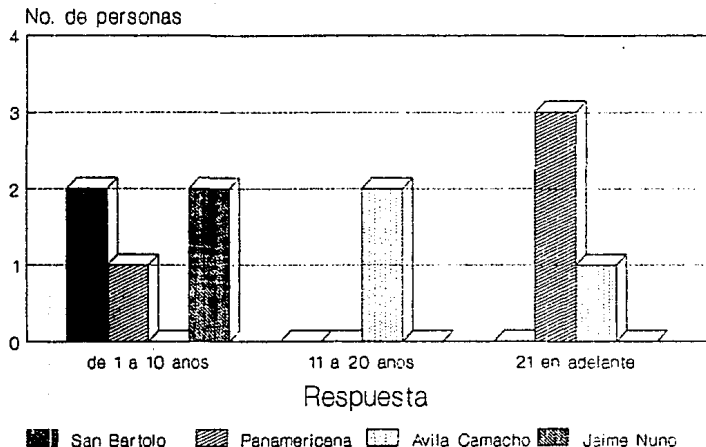
Estancias

4.3 Le gusta tratar con los niños?



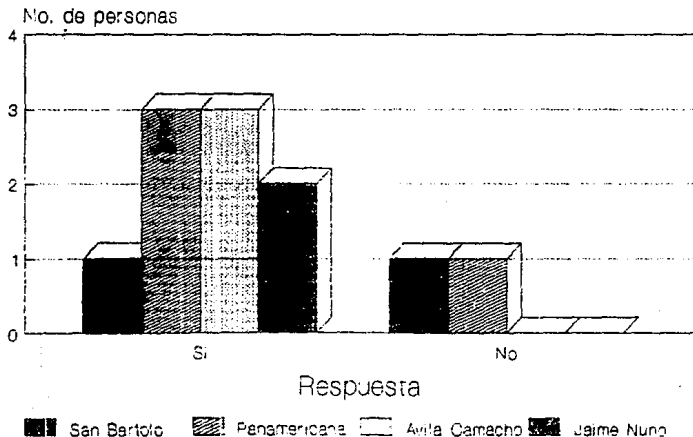
Estancias

5.1 Cuánto tiempo tiene trabajando en el sistema de estancias ?



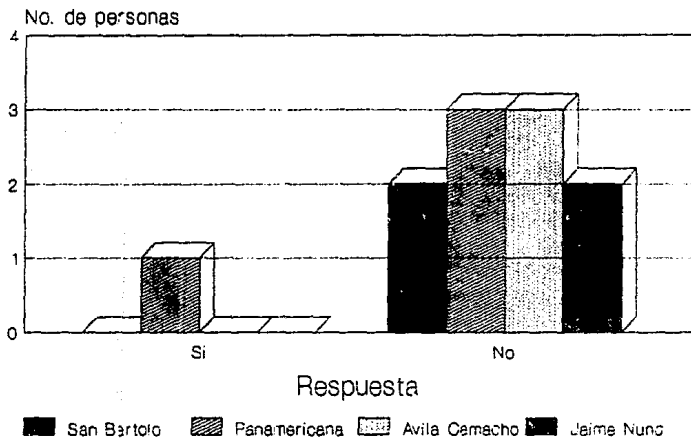
Estancias

5.2 Considera ud. que su relación de trabajo con sus compañeras es buena?

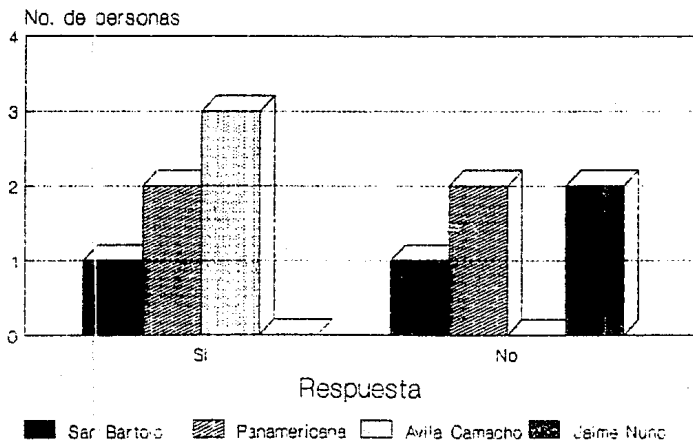


Estancias

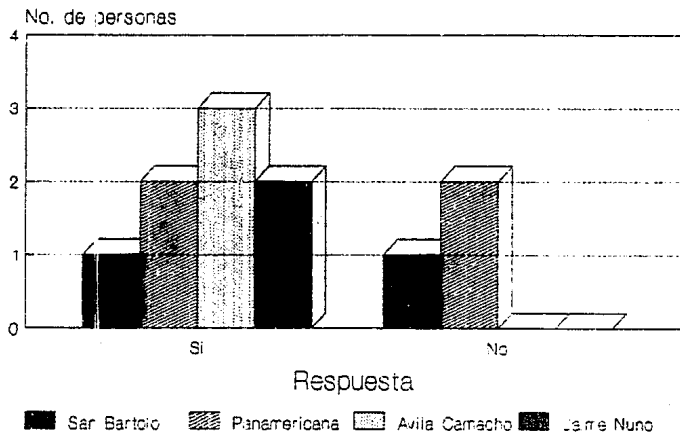
5.3 Ha tenido algún problema de trabajo con sus compañeras?



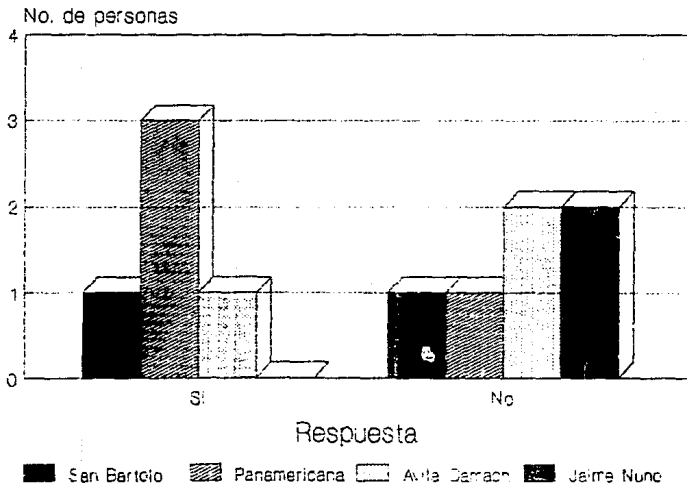
5.4 Ha tenido algún problema personal con ellas ?



5.5 El ambiente de trabajo en las estancias es bueno ?



5.6 Le gustaría cambiar de trabajo?



Estancias

Tabla Comparativa

A continuación se presenta una tabla que contiene los datos obtenidos en las gráficas. En ella, se especifica el número de cada pregunta, el enunciado de la pregunta, las cuatro estancias y sus respuestas; de tal modo, que se obtiene una pequeña tabla por cada pregunta de la encuesta.

La finalidad de la tabla, es visualizar en forma numérica las respuestas de cada CENDI, lo cual a la vez permite realizar una comparación entre ellas.

La tabla es la siguiente:

Tabla Comparativa

I.1 ¿Se encuentra conforme con la labor que desempeña?

Escala Estimativa

| Estancia | nada | poco | regular | bastante | totalmente |
|-------------------|------|------|---------|----------|------------|
| Sn. Bartolo | | 1 | | | 1 |
| Panamericana | | | 2 | | 2 |
| Avila Camacho | | | 1 | 1 | 1 |
| <u>Jaime Nuno</u> | | | | | <u>2</u> |
| Total: | | 1 | 3 | 1 | 6 |

I.2 ¿Considera usted que su función dentro de la estancia es importante?

Escala Estimativa

| Estancia | nada | poco | regular | mucho |
|-------------------|------|------|---------|----------|
| Sn. Bartolo | | | 1 | 1 |
| Panamericana | | | | 4 |
| Avila Camacho | | | 1 | 2 |
| <u>Jaime Nuno</u> | | | | <u>2</u> |
| Total: | | | 2 | 9 |

I.3 ¿Su trabajo le proporciona satisfacciones?

Escala Estimativa

| Estancia | nunca | pocas | regular | frecuentemente | siempre |
|-------------------|-------|-------|---------|----------------|---------|
| Sn. Bartolo | | 1 | | | 1 |
| Panamericana | | | 1 | | 3 |
| Avila Camacho | | | | 2 | 1 |
| <u>Jaime Nuno</u> | | | | <u>2</u> | |
| Total: | | 1 | 1 | 4 | 5 |

I.4 ¿Considera que su trabajo está bien remunerado?

Escala Estimativa

| Estancia | si | no |
|-------------------|----|----------|
| Sn. Bartolo | | 2 |
| Panamericana | 2 | 2 |
| Avila Camacho | 1 | 2 |
| <u>Jaime Nuno</u> | | <u>2</u> |
| Total: | 3 | 6 |

I.5 ¿Le ofrecen buenas prestaciones?

| Estancia | Escala Estimativa | |
|-------------------|-------------------|----------|
| | si | no |
| Sn. Bartolo | | 2 |
| Panamericana | 1 | 3 |
| Avila Camacho | 2 | 1 |
| <u>Jaime Nuno</u> | <u>1</u> | <u>1</u> |
| Total: | 4 | 7 |

I.6 ¿Cree usted que con su trabajo puede mejorar el funcionamiento de la estancia?

| Estancia | Escala Estimativa | | |
|-------------------|-------------------|----|----------|
| | si | no | tal vez |
| Sn. Bartolo | | | 2 |
| Panamericana | 3 | | 1 |
| Avila Camacho | 2 | | 1 |
| <u>Jaime Nuno</u> | | | <u>2</u> |
| Total: | 5 | | 6 |

I.7 ¿Qué tanto pone usted de su parte para realizar mejor su trabajo?

Escala Estimativa

| Estancia | nada poco | regular | bastante | todo |
|-------------------|-----------|---------|----------|------|
| Sn. Bartolo | | | 2 | |
| Panamericana | | | 1 | 3 |
| Avila Camacho | | 1 | 1 | 1 |
| <u>Jaime Nuno</u> | | | 1 | 1 |
| Total: | | 1 | 5 | 5 |

I.8 ¿Cómo es el ambiente de trabajo en las estancias?

Escala Estimativa

| Estancia | pésimo | malo | regular | bueno | excelente |
|-------------------|--------|------|---------|-------|-----------|
| Sn. Bartolo | 1 | | 1 | | |
| Panamericana | 1 | | 1 | 1 | |
| Avila Camacho | | | 1 | 1 | 1 |
| <u>Jaime Nuno</u> | | | | 2 | |
| Total: | 2 | | 3 | 3 | 1 |

I.9 ¿La forma de trabajar de su jefe le invita a realizar su trabajo con mayor entusiasmo?

Escala Estimativa

| Estancia | si | no | algunas veces |
|-------------------|----------|----|---------------|
| Sn. Bartolo | | 2 | |
| Panamericana | 3 | | 1 |
| Avila Camacho | 3 | | |
| <u>Jaime Nuno</u> | <u>2</u> | | |
| Total: | 8 | 2 | 1 |

I.10 ¿Considera que el trabajo que usted realiza influye de alguna manera en la vida de los niños de la estancia?

Escala Estimativa

| Estancia | nada | poco | regular | bastante | totalmente |
|-------------------|------|------|---------|----------|------------|
| Sn. Bartolo | | | | 2 | |
| Panamericana | | | | 1 | 3 |
| Avila Camacho | | | 2 | | 1 |
| <u>Jaime Nuno</u> | | | | | <u>2</u> |
| Total: | | | 2 | 3 | 6 |

I.11 ¿Considera que la formación que usted proporciona a los niños es decisiva en su vida posterior?

Escala Estimativa

| Estancia | nada | poco regular | bastante | totalmente |
|-------------------|------|--------------|----------|------------|
| Sn. Bartolo | | 1 | | 1 |
| Panamericana | | | 1 | 3 |
| Avila Camacho | | 1 | 2 | |
| <u>Jaime Nuno</u> | | | 2 | |
| Total: | | 2 | 5 | 4 |

II.1 Los conocimientos con los que usted cuenta para realizar su trabajo son:

Escala Estimativa

| Estancia | insuficientes | suficientes |
|-------------------|---------------|-------------|
| Sn. Bartolo | 1 | 1 |
| Panamericana | 1 | 3 |
| Avila Camacho | | 3 |
| <u>Jaime Nuno</u> | 2 | |
| Total: | 4 | 7 |

II.2 ¿Los cursos de capacitación que le han impartido han sido útiles para su trabajo?

Escala Estimativa

| Estancia | nada | poco | regular | bastante | totalmente |
|-------------------|-------|------|---------|----------|------------|
| Sn. Bartolo | | 1 | | | 1 |
| Panamericana | | | | | 4 |
| Avila Camacho | | | | 3 | |
| <u>Jaime Nuno</u> | <hr/> | | | | |
| Total: | | 1 | | 3 | 5 |

II.3 ¿De qué han tratado esos cursos?

Escala Estimativa

| Estancia | Educación | 100. Aux. | Psicología | Nutrición | Cuidados del niño |
|-------------------|-----------|-----------|------------|-----------|----------------------|
| Sn. Bartolo | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| Panamericana | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Avila Camacho | | 3 | 3 | 3 | 1 |
| <u>Jaime Nuno</u> | <hr/> | | | | |
| Total: | 3 | 8 | 8 | 8 | 6 |

II.4 ¿Qué tema le gustaría que le impartieran en un curso?

Escala Estimativa

Est. Ninguno Rel. Hum. Pedagogía Educ. Artes Música los C. del
aux niño

| | | | | | | | | |
|-------------|---|---|--|---|---|---|---|---|
| S B | 2 | | | | | | | |
| P | | 3 | | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| A C | 1 | 1 | | | | | | 1 |
| <u>J.N.</u> | | | | | 2 | | | 2 |
| Total: | 3 | 4 | | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| | | | | | | | | 2 |

III.1 ¿Considera usted que la labor de educar a los niños es importante?

Escala Estimativa

| Estancia | nada | poco | regular | bastante | totalmente |
|-------------------|------|------|---------|----------|------------|
| Sn. Bartolo | | | | 1 | 1 |
| Panamericana | | | | | 4 |
| Avila Camacho | | | | 1 | 2 |
| <u>Jaime Nuno</u> | | | | 2 | |
| Total: | | | | 4 | 7 |

III.2 A su parecer, ¿la educación que le proporciona a los niños es importante para ellos como base de su desarrollo?

Escala Estimativa

| Estancia | nada | poco | regular | bastante | totalmente |
|-------------------|------|------|---------|----------|------------|
| Sn. Bartolo | | | | 2 | |
| Panamericana | | | | | 4 |
| Avila Camacho | | | 1 | | 2 |
| <u>Jaime Nuno</u> | | | | | <u>2</u> |
| Total: | | | 3 | | 8 |

III.3 ¿Considera que el trabajo de educar a los niños lo realiza eficientemente?

Escala Estimativa

| Estancia | nunca | a veces | con frecuencia | siempre |
|-------------------|-------|---------|----------------|---------|
| Sn. Bartolo | | 1 | 1 | |
| Panamericana | | | 1 | 3 |
| Avila Camacho | | | 2 | 1 |
| <u>Jaime Nuno</u> | | | <u>2</u> | |
| Total: | | 1 | 6 | 4 |

III.4 ¿Cree usted que la educación del niño merece atención?

Escala Estimativa

| Estancia | nada | poco | mediana | bastante | totalmente |
|-------------------|------|------|---------|----------|------------|
| Sn. Bartolo | | | | 1 | 1 |
| Panamericana | | | | | 4 |
| Avila Camacho | | | | 1 | 2 |
| <u>Jaime Nuno</u> | | | | 2 | |
| Total: | | | | 4 | 7 |

IV.1 ¿Qué trabajos ha realizado en las estancias?

Escala Estimativa

| Estancia | Educadora | Cocinera | Afanadora | Administradora |
|-------------------|-----------|----------|-----------|----------------|
| Sn. Bartolo | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Panamericana | 4 | 3 | 2 | |
| Avila Camacho | 3 | 1 | 1 | |
| <u>Jaime Nuno</u> | 2 | 2 | 2 | |
| Total: | 11 | 7 | 6 | 1 |

IV.2 ¿Cuál de ellos le ha proporcionado mayores satisfacciones?

Escala Estimativa

| Estancia | Educadora | Cocinera | Afanadora | Administradora |
|-------------------|-----------|----------|-----------|----------------|
| Sn. Bartolo | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Panamericana | 4 | | | |
| Avila Camacho | 3 | | | |
| <u>Jaime Nuno</u> | <u>2</u> | | | |
| Total: | 11 | 1 | 1 | 1 |

IV.3 ¿Le gusta tratar con los niños?

Escala Estimativa

| Estancia | nada | poco | mediana | bastante | totalmente |
|-------------------|------|------|---------|----------|------------|
| Sn. Bartolo | | | | 1 | 1 |
| Panamericana | | | | 2 | 2 |
| Avila Camacho | | | | 1 | 2 |
| <u>Jaime Nuno</u> | | | | <u>2</u> | |
| Total: | | | | 6 | 5 |

V.1 ¿Cuanto tiempo tiene trabajando en el sistema de estancias infantiles?

| Estancia | Escala Estimativa | | |
|-------------------|-------------------|--------------|----------------|
| | de 1 a 10 años | 11 a 20 años | 21 en adelante |
| Sn. Bartolo | 2 | | |
| Panamericana | 1 | | 3 |
| Avila Camacho | | 2 | 1 |
| <u>Jaime Nuno</u> | <u>2</u> | | |
| Total: | 5 | 2 | 4 |

V.2 ¿En cuanto a su relación con sus compañeras de trabajo considera usted que es buena?

| Estancia | Escala Estimativa | |
|-------------------|-------------------|----|
| | si | no |
| Sn. Bartolo | 1 | 1 |
| Panamericana | 3 | 1 |
| Avila Camacho | 3 | |
| <u>Jaime Nuno</u> | <u>2</u> | |
| Total: | 9 | 2 |

V.3 ¿Ha tenido algún problema de trabajo con ellas?

Escala Estimativa

| Estancia | si | no |
|-------------------|----|----------|
| Sn. Bartolo | | 2 |
| Panamericana | 1 | 3 |
| Avila Camacho | | 3 |
| <u>Jaime Nuno</u> | | <u>2</u> |
| Total: | 1 | 10 |

V.4 ¿Ha tenido algún problema personal con ellas?

Escala Estimativa

| Estancia | si | no |
|-------------------|----|----------|
| Sn. Bartolo | 1 | 1 |
| Panamericana | 2 | 2 |
| Avila Camacho | 3 | |
| <u>Jaime Nuno</u> | | <u>2</u> |
| Total: | 6 | 5 |

V.5 ¿El ambiente de trabajo en las estancias es bueno?

Escala Estimativa

| Estancia | si | no |
|-------------------|----------|----|
| Sn. Bartolo | 1 | 1 |
| Panamericana | 2 | 2 |
| Avila Camacho | 3 | |
| <u>Jaime Nuno</u> | <u>2</u> | |
| Total: | 8 | 3 |

V.6 ¿Le gustaría cambiar de trabajo?

Escala Estimativa

| Estancia | si | no |
|-------------------|----------|----|
| Sn. Bartolo | 1 | 1 |
| Panamericana | 3 | 1 |
| Avila Camacho | 1 | 2 |
| <u>Jaime Nuno</u> | <u>2</u> | |
| Total: | 5 | 6 |

Para una mejor comprensión de la tabla, a continuación se expresarán los resultados obtenidos en ella. Por lo que se refiere a la motivación, concientización y sensibilización del personal docente, estos rasgos se encuentran concentrados en la sección I. que va de las preguntas 1 a 11. Así, cuando se pregunta sobre su conformidad con la labor que realiza, se observa que un mayor número de personas (6) afirma estar totalmente conforme, de ahí siguen 3 personas que no lo están. Hay que resaltar que en el CENDI Jaime Nuno las dos personas encuestadas afirman estar totalmente conformes, mientras que en los demás CENDI esto es variable.

En cuanto a la importancia de la función que desempeñan, 9 personas consideran que es muy importante y sólo 2 que es regularmente importante. Para las primeras, las satisfacciones que les ofrece su trabajo son frecuentes y continuas.

Respecto a la remuneración se observa que de las 11 encuestadas, 8 consideran que no es justa y tan solo 3 que si lo es. Así mismo, en cuanto a las prestaciones, la mayoría (7) consideran que no son buenas, y 4 que no son tan malas.

El trabajo que cada una de ellas realiza piensan que tal vez, o efectivamente si influye en la mejora de las estancias o CENDI, ninguna considera que no tiene influencia; y con referencia a lo que ponen de su parte para realizar mejor su trabajo, 5 de ellas consideran que ponen bastante de su parte y 5 que todo lo que pueden.

En lo que piensan del ambiente de trabajo en las estancias si se observa variabilidad, pues algunas (2) consideran que es pésimo, 3 que es regular, 4 bueno y 2 excelente. Aquí se da un fenómeno interesante, pues solamente en la de Jaime Nuno las 2 personas coinciden en que es bueno, y en las demás las respuestas varían.

En cuanto al modo de trabajar de su jefe, la mayoría (8) consideran que efectivamente si les invita a realizar con entusiasmo su trabajo; sin embargo se observa marcada diferencia en la estancia de San Bartolo, ya que las 2 encuestadas no lo consideran así.

Con respecto a si están conscientes de que su trabajo influye de alguna manera en la vida de los niños, 6 afirman que totalmente y 3 que bastante. Asimismo, en cuanto a la importancia de la formación que ellas dan, en la vida de los niños, 5 señalan que bastante y 4 que totalmente.

En la sección II, el rasgo que se pretendió evaluar fue el de su formación como docentes, de donde se obtuvieron los siguientes resultados.

Con relación a si son suficientes o no los conocimientos con los que cuentan para realizar su trabajo, 7 afirman que los son y 4 que son insuficientes.

En cuanto a la capacitación que reciben, es importante hacer notar que el CENDI Jaime Nuno no ha recibido ningún curso, por lo que no contestaron algunas de estas preguntas. Una buena parte de las educadoras (5) consideran que los cursos que les han impartido han sido totalmente útiles para su trabajo, y que 3 que han sido

bastante útiles; y sólo 1 que han sido de poca utilidad.

Sobre los temas que han tratado los cursos, la mayoría han sido de psicología, nutrición y primeros auxilios, y en menor número sobre educación.

En cuanto a los temas que les interesarían para futuros cursos de capacitación, fueron nombrados los de relaciones humanas, y de educación; sin embargo 3 personas afirman que ningún curso les interesa, de ellas 2 son del CENDI de San Bartolo. Los tres CENDI restantes, sobre todo el de Jaime Nuno si están interesados en algunos cursos.

La sección III pretendió concentrar datos referentes a la labor educativa que realiza el personal docente de los CENDI, de aquí se obtuvo lo siguiente:

Sobre la importancia de educar a los niños, 4 consideran que es de bastante importancia su labor, y 7 que es de total importancia. En cuanto a la importancia de la educación proporcionada, como base para el desarrollo de los niños, 8 consideran que es totalmente importante y 4 que bastante.

Con respecto a la eficiencia con que se educa a los niños, 6 personas afirman que frecuentemente lo realizan con eficiencia, 4 siempre y 1 a veces.

Para 7 educadoras, la educación del niño merece total atención y para 4 de ellas bastante; es decir, la mayoría está consciente de que es necesario atender la educación del niño.

El siguiente aspecto considerado es el de los servicios proporcionados por las educadoras en las estancias, este aspecto

corresponde a la sección IV; los resultados fueron los siguientes:

Los trabajos realizados por las educadoras han variado, ya que de las 11, 7 habían sido cocineras; 6 afanadoras y 1 es actualmente Administradora. En algunas ocasiones, han tenido que realizar dos o tres trabajos al mismo tiempo por falta de personal.

Con relación a las satisfacciones proporcionadas por dichos trabajos, se observa que el ser educadora es el que más les ha satisfecho; las once educadoras afirman lo mismo.

En cuanto al interés de trabajar con los niños, 6 educadoras afirman que es bastante y 5 que es total.

El último aspecto considerado en las encuestas se refiere a cuestiones del trabajo en general, y se encuentran contemplados en la sección V.

Con referencia al tiempo que tienen trabajando en el sistema, 5 educadoras llevan de uno a diez años, 2 de once a veinte años, 4 de veintiún años en adelante. Este rasgo es muy importante porque permite observar la permanencia en el sistema de los CENDI, pues 6 de las educadoras llevan trabajando en dicho sistema más de diez años.

La relación de las educadoras con sus compañeras de trabajo es en su mayoría buena (9), tan solo dos consideran que no lo es.

Respecto a los problemas de trabajo entre las educadoras, diez de ellas no han tenido ninguno, lo que representa a la mayoría; sin embargo, en lo que se refiere a problemas personales 6 de ellas si los han tenido, y 5 no, por lo que se refiere al ambiente de trabajo, 8 educadoras consideran que es bueno y 3 que no lo es.

Aquí se destaca el CENDI "Panamericana", ya que 2 consideran que sí lo es y 2 que no lo es; esto se debe a que algunas han tenido problemas con sus compañeras y otros no.

Por último, en lo que se refiere al interés por cambiar de trabajo, se observa que 5 sí quieren y 6 no.

V.5 Conclusiones de la investigación y posibles propuestas de mejora.

Habiendo expuesto los resultados obtenidos en las encuestas, se procederá a la realización de conclusiones, los cuales se han enriquecido con las observaciones informales que se efectuaron en los CENDI. La forma de exponer las conclusiones se realizará en general, destacando aspectos diferenciales de las 4 estancias o CENDI, sólo en aquellos casos que se considere necesario.

Con respecto a la actitud de las educadoras frente a su trabajo, es preciso diferenciar entre lo que se ha obtenido en la investigación y lo que las personas que las dirigen han notado.

Como es sabido, lo que originó este estudio fue la preocupación de los dirigentes de los CENDI por la actitud que las docentes mostraban, la cual es notoria y ha ocasionado problemas. Como se puede notar, las opiniones de los dirigentes provienen de la observación de sus trabajadoras, de los comentarios que ellas realizan y en general del trato cotidiano con ellas, pero no se ha sistematizado aún esta información, por lo que se ha pretendido que

la presente investigación sistematice todos esos aspectos y estudie algunos otros, que nos proporcionen criterios más objetivos para determinar la problemática, y contribuir a la mejora de estas instituciones.

A continuación se desglosan los resultados obtenidos en la investigación.

Por lo que se refiere a la actitud, ésta incluye muchos aspectos, entre los cuales se observan algunos que revelan una actitud positiva, entre ellos se encuentran por ejemplo:

La conformidad con su trabajo, las satisfacciones que reciben de éste, el conocimiento de que su trabajo influye en la mejora de las estancias, o la consideración de que el ambiente de trabajo es bueno, la concepción de que la forma de trabajo de su jefe les invita a realizar mejor su trabajo, el conocimiento de que su labor influye en los niños y en su vida posterior. Pero por otro lado, en lo que se refiere a la remuneración y a las prestaciones proporcionadas a las docentes, la mayoría considera que no son suficientes, lo cual puede influir en la motivación de su persona en su trabajo.

Ahora bien, la formación de las docentes es diferente y 4 se han percatado de ello. En general las educadoras son personas habilitadas que en la mayoría de las veces, han enriquecido su conocimiento con las experiencias que su trabajo les ha proporcionado. La información que a este respecto se tiene, proviene de la asistente social de la coordinación 6, la cual tiene a su cargo las administradoras de los diferentes CENDI

pertenecientes a dicha coordinación.

Los cursos de capacitación han sido diferentes temas, y han impactado de diferente manera a las educadoras. Sin embargo, hay un curso que a todas les agradó y les interesó mucho, el de relaciones humanas, y al preguntarles el por qué de esto, se contestó que por que la señorita que lo impartió, lo hizo muy bien, de tal forma que no se aburrieron y se interesaron mucho. Es necesario resaltar que no mencionan nada sobre el contenido de dicho curso. Por otro lado, es importante que a todas las educadoras se les proporcionen estos cursos, ya que en el CENDI de Jaime Nunc no se ha proporcionado ninguno, y las educadoras están interesadas en recibirlos.

La razón por la que no se han proporcionado es porque este CENDI no está incorporado a la SEP, y por tanto ésta no inspecciona que se dé la capacitación; y tampoco se ha proporcionado por iniciativa de la Coordinación.

Por otra parte, se puede notar que el personal docente se encuentra consciente de la importancia que tiene su labor educativa para el niño, esto significa un paso en el cambio de actitud, ya que como se mencionó, ⁽⁹¹⁾ dicho cambio supone: la sensibilización que sería precisamente, lograr que la persona advierta la importancia de su trabajo.

Sin embargo no han pasado a la siguiente fase de la motivación, en la cual se descubre el valor objetivo de dicho trabajo, ya que antes de éste se encuentra el valor económico, es decir, la remuneración de su trabajo, con la cual no están conformes. Esto

(91) vid supra cap II.

ocasiona que no realicen su labor con todo el empeño que se requiere; pues ya se mencionaba que el ser educadora implicaba mucho entusiasmo y empeño para mantener a los niños en constante actividad.

Con respecto a los servicios que proporcionan las educadoras, se ha presentado un fenómeno que tiene influencia directa con la actitud del personal docente. Este fenómeno es la falta de personal, que trae como consecuencia que el personal docente tenga que realizar, en muchas ocasiones, otros servicios como el de afanadora, por ejemplo. Esto impide que las educadoras dediquen todo su tiempo a la labor educativa, y por el contrario lo ocupen para cocinar o para limpiar el salón, en vez de preparar su trabajo. Tampoco es que se olviden totalmente de ello, tan sólo se descuida un poco.

Asimismo, todas reconocen que la labor educativa es la que más satisfacciones les ha proporcionado, ya sea por que ven el fruto de su trabajo en la actuación de los niños, o por el cariño que estos les demuestran, etc.

El ambiente de trabajo y el compañerismo que debe existir en los CENDI ha de ser muy bueno, ya que el deber ser de un CENDI plantea un equipo multidisciplinario que debe mantener buenas relaciones entre sí para la mejor atención de los niños. En este punto se ha observado que el ambiente en términos generales es bueno, sin embargo no dejan de existir problemas, sobre todo personales entre las educadoras, lo cual seguramente influye en las actitudes de las docentes hacia su trabajo; pues no es lo mismo llegar a un trabajo

en el que se respire compañerismo y cordialidad de todos, a uno en el que haya roces y diferencias.

Por otra parte, se puede notar que aún cuando la mayoría está conforme con su trabajo, varias personas desean cambiar de trabajo, o al menos de plantel, para no tener más problemas con las compañeras.

Con respecto a la edad de las educadoras, cabe señalar que al rededor de 5 de ellas son de edad avanzada, (entre 40 y 50 años), lo cual puede influir en la educación de los niños, los cuales a esta edad requieren de mucha vitalidad por parte de su profesora.

Con referencia a la normativa, se ha notado que hay aspectos que no se llevan a cabo, tal es el caso de la capacitación, la cual es un elemento necesario para la superación y mejora de las trabajadoras. Y sin embargo, no se les proporciona en todos los CENDI, como ejemplo está el de Jaime Nuno, donde no se ha proporcionado ningún curso.

Otro aspecto es que en una de las estancias, una de las educadoras tiene a su cargo a uno de sus hijos, lo cual está en contra de la normativa. Esto en parte de tranquilidad a la madre; pero por otro lado, no permite dar un trato igual a los niños, ya que el cariño por su hijo ocasionará diferencias.

Es necesario destacar 2 casos que se han presentado en la muestra seleccionada que son relevantes por la gran diferencia que existe entre ellos. Se trata del CENDI o estancia Jaime Nuno, donde es notoria la actitud de las 2 docentes que trabajan ahí, ya que se

encuentran contentas con su trabajo, tienen deseos de superación y trabajan con compañerismo; sin embargo muestran desacuerdo con su remuneración y con la falta de cursos de capacitación. Este desacuerdo puede constituir la causa de que no se encuentren totalmente motivadas, sin embargo ya han adquirido conciencia del valor que tiene la educación de los niños, y dentro de esta toma de conciencia han analizado la importancia de la capacitación, y el problema que constituye su falta.

Por otra parte el CENDI San Bartolo Atepehuacan manifiesta menos motivación por parte de su personal, esto se puede observar en que las educadoras encuestadas están en desacuerdo con su remuneración y con las prestaciones que tienen; no tienen interés en ningún curso de capacitación, lo cual muestra una actitud negativa en su trabajo. Además de esto, una de las educadoras muestra inconformidad con su trabajo, considera el ambiente de trabajo pésimo y afirma que sólo en ocasiones realiza su trabajo con eficiencia. Esta situación que se está dando en este CENDI es el caso opuesto de Jaime Nuno, y probablemente es la expresión o manifestación de un problema.

Las estancias restantes no muestran diferencias muy significativas, sino más bien están dentro de los parámetros generales.

IMPLICACIONES PEDAGOGICAS.

Debido a los resultados obtenidos en la investigación se ha considerado la necesidad de proponer medidas que ayuden a los docentes a sensibilizarse ante la labor que realizan y que les

permita realizar su trabajo con entusiasmo y empeño. Estas medidas van dirigidas al personal administrativo, de tal forma que sea él quien las emplee en favor del funcionamiento de los CENDI y por ende en favor de los niños atendidos en ellos.

De esta manera, a continuación se expondrán los problemas que han de ser atendidos, así como las posibles formas de solucionarlos.

El personal docente reconoce el valor de su función, sin embargo, existen algunos factores que le impiden poner más empeño en su trabajo, estos factores están relacionados con diferentes esferas, las cuales se consideran a continuación.

* En primer lugar, se tratarán las condiciones que se están dando en el CENDI y que deben atenderse como :

- La falta de personal, para lo cual se recomienda emplear gente que realice los demás servicios, de tal modo que las educadoras se concentren y pongan todos sus esfuerzos en educar a los niños.

-Elevar los sueldos del personal, o si no, manejar incentivos monetarios que puedan compensar dichos sueldos.

-Proporcionar Capacitación en forma frecuente y enriquecerla, es decir, ofrecer una amplia gama de temas. Así mismo, es recomendable que se contraten instructores de calidad, de tal manera que la capacitación sea eficiente y proporcione buenos resultados. Entre los temas que se sugieren están: Conocimiento de la infancia, didáctica para niños, psicología infancia, principales hábitos en los niños, entre otros.

-En cuanto a la Normativa, es preciso que se vigile su

cumplimiento, de tal forma que se cumplan los estatutos que dieron origen a los CENDI, logrando así su correcto funcionamiento.

* En segundo lugar, se encuentra el Ambiente de Trabajo, el cual constituye uno de los estímulos que pueden motivar al docente a asistir a su trabajo con gusto, ya que quizá, ésta puede ser una de las causas que origine el ausentismo, en este sentido, cabe resaltar lo siguiente:

- La directora o administradora ha de propiciar actividades de integración entre el personal, con la finalidad de que dicho personal trabaje como un verdadero equipo, y busquen el logro de los objetivos planteados por los CENDI, ya que éstos no son labor de unos cuantos, sino de toda la gente que trabaja en ellos.

-Realizar pláticas periódicas con su personal, con la finalidad de detectar posibles problemas personales, o entre ellas, y tratar de darles soluciones, evitando que dichos problemas se agraven y se afecte el ambiente laboral de los CENDI. A su vez, si se da un problema entre el personal, y no se puede solucionar, es conveniente el cambio, a otro CENDI, de dicho personal, para evitar lo ya mencionado.

-Investigar posibles causas de malestar, empleando medios como: entrevistas, observaciones, entre otros. De tal manera que las jefas conozcan a su personal, sepa quienes son líderes, como se comportan ante ciertas situaciones, entre otros aspectos.

-Preocuparse por tratar a su personal como personas, haciéndolas sentir y demostrándoles que son muy importantes para que el CENDI funcione bien.

- Procurar que todos los servicios indicados en el deber ser del CENDE se proporcionen, y de manera profesional, involucrando a las docentes en este compromiso.

- Cuidar la selección de su personal en cuanto a : edad, conocimientos, estabilidad emocional, vocación, entre otras.

- La edad de las docentes del nivel preescolar debería ser de 20 a 35 años aproximadamente, ya que es de vital importancia la frescura y dinamismo del docente de este nivel.

- En cuanto a la formación, debe exigírseles al menos, que tengan el título de puericultista o mejor aún, asistente de educadora o educadora.

- Estabilidad emocional, es necesaria, al igual que seguridad en sí misma, dulzura, serenidad, paciencia, ternura, creatividad, capacidad de improvisación, poder de observación, sensibilidad, entre otros rasgos.

- La vocación es imprescindible y hay que cuidar este aspecto cuando se va a contratar a una persona, pues de su carencia pueden suscitarse problemas, así como su existencia, puede evitar otros tantos.

- Propiciar la ayuda mutua entre el personal, para mejorar la calidad de la educación proporcionada a los niños. Un ejemplo de esto, puede ser el material didáctico que emplean las docentes, el cual es elaborado por ellas y es para su uso exclusivo, lo cual debería cambiar; es decir, juntas podrían elaborarlo, para mejorar su calidad y prestárselo cuando lo necesiten. Así, se podría crear un banco de material, para uso y cuidado de todo el personal.

* El Propio Docente: esta esfera ha de integrar todos los aspectos mencionados anteriormente (vid supra cap III) y ha de requerir la autoevaluación por parte del docente en cuanto a dichos aspectos y en cuanto a medidas de acción concretas para lograrlos.

Es precisamente en esta esfera, donde se hace necesaria la sensibilización, ya sea como resultado de que alguien intervenga y sensibilice al docente (la administradora o jefa, curso de capacitación, etc.), o porque él mismo advierta la importancia de la labor que realiza y responda con acciones concretas.

De esta forma se ha expuesto la problemática detectada en los Cendi, así como algunas posibles soluciones a dicha problemática con miras a que éstas puedan contribuir a la mejora de estas instituciones y a elevar la calidad de la educación que se imparte en ellas.

CONCLUSIONES

1. El concepto de educación varía de acuerdo a la concepción que se tenga de hombre. Existen dos supuestos principales, el mecanicista y el organicista; para el primero la educación es tan sólo una adaptación al medio y para el segundo, es un estímulo que origina desarrollo y crecimiento.

2. Considerando al hombre como un ser dual formado de cuerpo y alma, con facultades espirituales, morales, sociales, mentales y físicas, la educación adquiere un carácter integral, ya que abarca el perfeccionamiento de dichas facultades y capacidades humanas, preparando al hombre a responder ante la sociedad.

3. Sociológicamente la educación debe llevar al hombre, desde que es un niño, a integrarse a su medio, ofreciéndole la posibilidad de cambiarlo y mejorarlo a través de la cultura.

4. La misma sociedad funge como educador secundario, auxiliando a los padres (educadores primarios) en la educación de sus hijos. Por eso la madre trabajadora entrega a la sociedad, representada por los CENDI, a sus hijos menores de 6 años.

5. Los CENDI son instituciones que influyen en el comportamiento del niño, por lo que este tipo de educación se le ha denominado Heteroeducación.

6. La Pedagogía es la ciencia normativa, práctica y descriptiva, que se encarga del estudio sistemático de la educación, y es ella quien nos ha de brindar parámetros para el análisis del hecho

educativo, objeto de estudio del presente trabajo.

7. Existen numerosos aspectos que deben ser analizados por las docentes, en su práctica diaria, que revelen su ética profesional, entre estos aspectos se encuentra el brindar una educación de calidad a los niños que atienden.

8. Los CENDI deben apegarse al logro de sus finalidades (Asistencial, Educativa y Social), para que el servicio proporcionado sea de calidad. Es por ello que se requiere, en este sentido, una revisión por parte de los directivos de estas instituciones, de tales finalidades.

9. Los programas que se siguen en los CENDI, son el resultado de la combinación de las diversas teorías del conocimiento y del estudio del niño, lo cual permite que la educación proporcionada sea adecuada e integral.

10. Para las docentes de los CENDI, es una gran responsabilidad la formación de los niños, y aunque la mayoría lo reconoce, su actuación no se muestra congruente con ello, por lo que es urgente sensibilizarle, para lograr un cambio de actitud.

11. Al evaluar si dichas docentes están sensibilizadas con respecto a su trabajo, se ha encontrado en general, que tan solo reconocen la importancia que tiene su trabajo, mas es preciso que se les induzca al logro de un cambio, un cambio radical, encaminado a la mejora de sus actividades diarias.

12. Las docentes no se encuentran motivadas, ya que en la mayoría de los casos ven en su trabajo una obligación, un estímulo carente de significado. Por lo que debe encontrarse la causa de esta desmotivación y atacarla, con el objeto de cambiar la visión de su trabajo.

13. En el plano del "deber ser" la desmotivación no debería darse, pues se perjudica a los alumnos, pero en el plano del "ser" es comprensible esta actitud del magisterio, por las diferentes condiciones que se detectaron en la investigación.

14. Cuando no se encuentran satisfechas necesidades básicas como lo son el buen estado físico, económico, psicológico, ambiente agradable de trabajo, entre otras, no es posible atender a necesidades superiores como la autorrealización en el trabajo.

15. Las docentes se encuentran en un plano meramente cognoscitivo, ya que han captado el valor de su trabajo, sin embargo se espera que se trasladen a un terreno afectivo, a través del empleo de medios de sensibilización, que conlleven un cambio de actitud en su trabajo, lo cual favorecería la formación del alumnado.

16. El papel desempeñado por las docentes en los CENDI tiene una gran trascendencia, no sólo en la vida de los niños, sino también en la comunidad; por lo que se debe insistir en una adecuada preparación, genuina vocación, manejo de técnicas y aptitudes favorables para la docencia.

17. Los CENDI deben contar con suficientes recursos humanos, para llevar a cabo adecuadamente su labor, entre los cuales se encuentran : educadoras, asistentes de educadoras y puericultistas que conozcan bien su trabajo y que lo realicen en forma conjunta, con miras a la adecuada formación de los niños, de tal forma que el servicio pedagógico sea cubierto eficazmente.

18. Los docentes que educan a los niños son en su mayoría personas habilitadas, que no tienen la suficiente preparación técnica para desempeñar mejor sus labores, por lo que hay que cuidar la selección de dicho personal.

19. La capacitación es un medio eficaz para lograr cambios en las docentes de los CENDI, sin embargo, ésta debe responder a necesidades reales. Los cursos no pueden ser iguales para todos los CENDI, ya que cada uno tiene distinta problemática.

20. Entre las finalidades que dieron origen al CENDI se encuentra la de fomentar la participación de los padres de familia en la educación de sus hijos, si esto realmente funcionara, la situación de la educación en México daría un giro, ya que la familia debe constituir un reforzador para la educación escolar.

21. Siendo el servicio asistencial un apoyo para la educación de los niños, es preciso que se cubran con mayor calidad, ya que por ejemplo, no hay regularidad en las visitas de médicos y psicólogos.

22. Es de reconocida importancia el servicio psicológico de los CENDI, el cual pretende el desarrollo y bienestar psicológico del niño. Y es por eso que hay que revisar su adecuado funcionamiento.

23. Todos los servicios prestados por el CENDI han de redundar en un adecuado desarrollo y formación de los niños, por lo que es preciso que las personas encargadas de cada uno de ellos pongan todo de su parte para realizarlos con calidad. Y precisamente con el objeto de mejorar el servicio pedagógico, se realizó este trabajo, el cual sólo pretendía la detección de cuán sensibilizado se encontraba el personal docente con respecto a su labor educativa; dejando de lado las causas de la falta de sensibilización, así como la elaboración de programas tendientes a dicha sensibilización, los cuales pueden ser objeto de otras investigaciones.

BIBLIOGRAFIA BASICA

1. MOORE, T.W.

Introducción a la Filosofía de la Educación.

1a. edición, Editorial Trilla, México, D.F., 1987, 115 p.

Traducción de: Philosophy of Education: An Introduction.

2. MARTINEZ, Ma. Alicia et al.

¿Qué es una Guardería Infantil?.

Ed. Trillas, México, D.F., 1972, 98 p.

3. MIRA Y LOPEZ, Lola et al.

Educación Preescolar.

Ed. Troquel, Buenos Aires, Argentina, 1970, 487 p.

4. NERICI, Imideo.

Hacia una Didáctica General Dinámica.

Ed. Kapelusz, Buenos Aires, Argentina, 1984, 541 p.

5. CTERO F., O.

Realización Personal en el Trabajo.

EUNSA, Pamplona, 1978, 150 p.

6. PLIEGO BALLESTEROS, María.
Valores y Autoeducación.
6a. Edición, Editora de revistas, S.A. de C.V. (MINOS),
México, D.F., 116 p.

7. PULLIAS, Earl V. et al.
El Maestro Ideal.
Ed. Pax-México, México, D.F. 1985, 306 p.

8. SEARI (SISTEMA EDUCATIVO ASISTENCIAL DE ESTANCIAS
INFANTILES), edit. :
Normas Generales para la Prestación de Servicio Educativo
Asistencial de las Estancias Infantiles de las Delegaciones
del Departamento del Distrito Federal, 1990, 20 p.

9. SEP SUBSECRETARIA DE EDUCACION ELEMENTAL, DIRCCION GENERAL
DE EDUCACION INICIAL, edit. :
¿Qué es un Centro de Desarrollo Infantil: CENDI?
México, D.F., La Dirección, 1982, 65 p.

10. VAZQUEZ GOMEZ, Gonzalo.
El Perfeccionamiento de los Profesores y la Metodología
Participativa.
2a. edición, EUNSA, Pamplona, 1976, 321 p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

1. COFER, C.N. et al.
Psicología de la Motivación: Teoría e Investigación
1a. edición, Ed. Trillas, México, D.F., 1971, 907 p.
2. CHATEAU, Jean.
Los Grandes Pedagogos: Platón, Vives, Los Jesuitas, Comenio, Locke, Rollin, Rousseau, Pestalozzi, Humboldt, Kerckhnersteiner, Decroly, Claparède, Dewey, Montessori, Alajó. Estudios realizados bajo la dirección de Jean Château, tr. de Champourcin, Fondo de Cultura Económica, México, 1959, 340 p.
3. Diccionario de las Ciencias de la Educación
1a. edición, Ed. NUTESA, México, D.F., 1984, 2V.
4. Diccionario Enciclopédico de Educación Especial
Aguilar V. Santillana, México, D.F., 1990, 4V. (Diagonal Santillana).
5. EVTUCHENKO - HOOR
Diccionario Enciclopédico Español
1a. edición, Ed. Patria, México, D.F., 1989, 10V.

6. FRANKL, Víktor E.
Psicoanálisis y Existencialismo. De la Psicoterapia a la Logoterapia.
1a. edición, Fondo de Cultura Económica, México, D.F.,
1987, 356 p.
7. GARCIA HOZ, VÍCTOR
Diccionario de Pedagogía
2a. edición, Ed. Labor, Barcelona, 1970.
8. Educación Personalizada
4a. edición, Ed. Rialp, Madrid, 1981., 334 p.
9. Principios de Pedagogía Sistemática
12a. edición, Ed. Rialp, Madrid, 1987., 694 p.
10. Gran Enciclopedia Rialp
Ed. Rialp, Madrid, 1978., 25 V.
11. KELLY, W.A.
Psicología de la Educación
7a. edición, Ediciones Morata, Madrid, 1982., 683 p.
12. KRIEKEMANS, A.C.
Pedagogía General
3a. edición, Ed. Herder, Barcelona, 1977., 556 p.

13. LOSONCY, Lewis E.
Cómo Transformar a la Gente en Personas Positivas
Ed. Diana, México, D.F., 1980., 167 p.
14. MATOS, Luiz A. de
Compendio de Didáctica General
Traducción Francisco Campos, 2a. edición, Ed. Kapelusz,
Buenos Aires, 1974., 356 p.
15. PLANCHARD, Emile
La Pedagogía Contemporánea.
7a. edición, Ed. Rialp, Madrid, 1978., 570 p.
16. PODER EJECUTIVO FEDERAL
Programa para la Modernización Educativa
1989-1994