UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

"NECESIDAD DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL PARA LOS(AS) HIJOS(AS) DE LAS MADRES TRABAJADORAS Y ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA"

T E S I S

Presentada a la Dirección de la
Escuela de Trabajo Social de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

P O R

MIRIAM ELIZABETH SOSA ALDANA

Previo a Conferírsele el Título de

TRABAJADORA SOCIAL

Guatemala, Octubre de 1996.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR:	Dr. Jafeth Ernesto Cabrera Franco
SECRETARIO:	Dr. Otto Manuel España Mazariegos

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

DIRECTORA:	Licda. Gloria Rebeca Morán Mérida
SECRETARIO:	Ing. Hernán Cortés Urioste

CONSEJO ACADEMICO

REPRESENTANTES DOCENTES

Licenciada:	Carmen Mejía
Licenciada:	Aída Ofelia Pérez Duque
Licenciada:	Carolina De La Rosa de Martínez
Licenciada:	Amparo Meléndez López
Licenciada:	Blanca Mercedes Aroche

CONSEJO ACADEMICO

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Maestra Educación Primaria:	Edelmira Mendoza Pinelo
Maestra Educación Primaria:	Margarita de Jesús García
Maestra Educación para el Hogar:	Claudia Lorena Alfaro
Bachiller en CC. y Letras:	Sara O. Franco Tejada
Maestra Educación Primaria:	Lilian Noemí Lucas V.
Secretaria Comercial:	Rosa Elena Barillas C.

TRIBUNAL EXAMINADOR

DIRECTORA:	Licda. Gloria Rebeca Morán Mérida
SECRETARIO:	Ing. Hernán Cortés Urioste
ASESORA:	Licda. Rosaura Gramajo
REVISORA:	Licda. Lidia Elizabeth Florián
COORDINADORA DEL AREA DE FORMACION PROFESIONAL ESPECIFICA:	Licda. Elsa Arenales de Franco

AD DE SAN CARLOS
GUATEMALA

E TRABAJO SOCIAL
cio S-1, 2º Nivel
Universitaria, Zona 12
ala, Centroamérica
eléfonos:
-4 y 4760985-86-88
. 288-289
os Directos:
y 4769606
769590

Guatemala,
octubre 29 de 1,996

DICTAMEN 025/96-I

Licda. Gloria Rebeca Morán Mérida
Directora
Escuela de Trabajo Social
Edificio

Señora Directora:

El motivo de la presente es para hacer de su conocimiento que el informe final de la investigación denominada: **"NECESIDAD DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL PARA LOS (AS) HIJOS (AS) DE LAS MADRES TRABAJADORAS Y ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA"** presentado por la estudiante **Miriam Elizabeth Sosa Aldana**, fue objeto de revisión en su contenido y forma.

Dicho estudio resalta y argumenta la necesidad imperiosa de crear el Centro de Desarrollo Infantil, como una alternativa para contrarrestar la problemática que afrontan los hijos (as) de los trabajadores universitarios, definiendo a la vez, la participación que el trabajador social puede llegar a desempeñar dentro de este Centro.

En razón de lo anterior y porque cumple con los requisitos mínimos establecidos, emito Dictamen Favorable y lo curso a esa Dirección para que continue con los trámites siguientes.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Depto. de Investigación Escuela Trabajo Social
Licenciada ELIZABETH FLORIAN Revisora

Licda. Elizabeth Florián
Revisora

c.c. archivos

EF/mcd.

Guatemala, 5 de agosto de 1996

Licenciada
Gloria Rebeca Morán
Directora de la Escuela de
Trabajo Social
Universidad de San Carlos
SU DESPACHO

Licenciada Morán:

De la manera más atenta, me dirijo a usted, deseánole éxitos en sus labores cotidianas.

Por este medio me permito informarle que he tenido a bien asesorar el Trabajo para elaboración de Tesis de la estudiante: **Mirian Elizabeth Sosa Aldana,** quien investigó sobre el tema: **"NECESIDAD DEL CENTRO DE DE SARROLLO INFANTIL PARA LOS (AS) HIJOS (AS) DE LAS MADRES TRABAJADORAS Y ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA".** Dicho proceso ha concluído con todas las fases básicas que se recomiendan como lo son: Consultas bibliógraficas, trabajo de campo y recopilación de datos.

El trabajo que se ha elaborado es de vital importancia, ya que aporta valiosos resultados, tanto para la mujer trabajadora, especialmente de la Universidad de San Carlos, como a nivel General y además constituye un aporte teórico a la demanda que realiza el Trabajador Social en el aspecto Infantil.

Por lo tanto, se Emite Dictamen Favorable, y se adjunta un original y una copia del Informe Final, para el trámite correspondiente.

Agradeciéndole su valiosa atención a la presente, me despido de usted, con toda consideración y respeto.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciada Rosaura Gramajo
ASESORA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
Edificio S-1, 2a. Nivel
Ciudad Universitaria, Zona 12
Tel. 4760790-4 y 4760985-86-88 Ext. 288-289
Directos 4769590 y 4769602 Fax. 4769590

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL. UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.----------

En vista de los dictámenes favorables que anteceden de las Licenciadas Rosaura Gramajo y Elizabeth Florián, en calidad de Asesora y Revisora respectivamente, esta Dirección autoriza la impresión de la tesis "NECESIDAD DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL PARA LOS (AS) HIJOS (AS) DE LAS MADRES TRABAJADORAS Y ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA", presentada por la estudiante Miriam Elizabeth Sosa Aldana, previo a conferírsele el título de Trabajador Social, una vez haya sustentado el examen respectivo.

En la ciudad de Guatemala, a los veintinueve días del mes de octubre de mil novecientos noventa y seis.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licda. Gloria Rebeca Morán Mérida
Directora

GRMM/cdm
c.c.:archivo

ACTO QUE DEDICO

A DIOS:	Guía y fortaleza en el logro de mis sueños y anhelos.
A MIS PADRES:	Alfredo Sosa (Q.E.P.D.) María Olga de Sosa Que siempre con su apoyo moral y económico contribuyeron para el desenvolvimiento de mi profesión y por quienes siento amor y gratitud dentro de mi ser.
A MI ESPOSO:	Francisco Tiul Agradecimiento y amor por su apoyo incondicional.
A MIS HIJOS:	**Cristhian, Heidi, Olga María y Ligia María** Que este triunfo sea para ellos un ejemplo para su vida profesional en el futuro. Todo mi amor para ellos.
A MIS HERMANOS(AS):	Alfredo, Raúl, Lily, Roberto y Flory Que la unión familiar que hasta ahora ha permanecido, perdure siempre.
A MIS AMIGAS Y COMPAÑERAS DE T.S.:	Beatriz, Andrina, Lidia, Gloria, Gladys y Sheny Con especial cariño por esos recuerdos inolvidables en el transcurso de la carrera de Trabajo Social.
A MI ASESORA:	Licenciada Rosaura Gramajo Agradecimiento por su orientación al desarrollo de esta tesis.
A MI REVISORA:	Licenciada Lidia Elizabeth Florián Un agradecimiento muy especial, por su orientación y dedicación de tantas horas de trabajo, y su apoyo incondicional para llegar al final de esta investigación y trabajo de tesis. Cariño sincero.

D E D I C A T O R I A

A LA: **UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

Agradecimiento especial por formar parte del gremio trabajador.

AL: **PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE REGISTRO Y ESTADISTICA**

Con especial cariño y por su apoyo moral que me brindaron.

A LAS: **MADRES TRABAJADORAS DE LA USAC**

Con gratitud porque gracias a ellas se hizo posible esta investigación.

A LOS(AS): **HIJOS(AS) DE LAS MUJERES UNIVERSITARIAS**

Con admiración y amor como madre.

A USTED: **ESPECIALMENTE.**

I N D I C E

			Pág. No.
INTRODUCCION			i
CAPITULO 1			
MARCO TEORICO			01
1.1	Fundamentación Teórica del Problema		01
	1.1.1	El Niño	01
1.2	Breve Caracterización de la Niñez Guatemalteca		01
	1.2.1	Características del Niño	01
1.3	Maltrato Infantil		05
1.4	Derecho del Niño y su Protección		07
	1.4.1	Protección Social e Institucional	08
1.5	Consideraciones Teóricas de Trabajo Social		10
	1.5.1	Definición de Trabajo Social	10
	1.5.2	Objetivos de Trabajo Social	11
	1.5.3	Principios de Trabajo Social	12
	1.5.4	Funciones	13
1.6	Fines de la Universidad		13
	1.6.1	Políticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala	15
CAPITULO 2			
EDUCACION DE LOS NIÑOS Y LA MUJER TRABAJADORA UNIVERSITARIA			17
2.1	Convergencia de los Patrones de Educación del Niño		17
2.2	Mujer Trabajadora y Madre a la Vez		19
	2.2.1	La Mujer y sus Derechos como Trabajadora	21
	2.2.2	Situación de la Mujer en la Educación de los(as) Niños(as)	22
	2.2.3	Mujer Joven	23
	2.2.4	La Mujer como Jefa del Hogar	25
	2.2.5	La Mujer Madre Soltera	26

Pág. No.

CAPITULO 3
PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS 29

CAPITULO 4
LA PROBLEMATICA DE LOS(AS) HIJOS(AS) DE LA MUJER UNIVERSITARIA Y LA PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL 42

4.1 Principales Problemas Identificados 42
4.2 Alternativas de Solución 42
4.2.1 Importancia de la Culminación del Centro de Desarrollo Infantil 43
4.2.2 El Trabajo Social en los Centros de Desarrollo Infantil 45
4.2.3 Importancia de la Participación del Trabajo Social 46

CONCLUSIONES 50

RECOMENDACIONES 51

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

I N T R O D U C C I O N

La Universidad de San Carlos de Guatemala, actualmente no cuenta con un lugar apropiado para que los(as) hijos(as) de las mujeres trabajadoras de la misma, puedan tener acceso a la educación, como también un lugar para que su estancia sea permanente, mientras las madres trabajan; lamentablemente, los pocos lugares infantiles públicos existentes se caracterizan por ser poco funcionales, pues no reunen los requisitos necesarios para la atención de los niños; además la mayoría con carácter privado, son demasiado onerosos y no están al alcance de muchas madres que presentan este problema.

Por otra parte, en muchos discursos se escucha "Que la Universidad puede contribuir a consolidar los valores actuales; pero también debe asumir una función crítica frente a ellos y de esta manera apoyar a la realización de cambios positivos en la sociedad misma."*

Para ello es necesario una decisión universitaria materializada en actos, actividades, métodos contenidos, políticas y filosofías, donde todos los sectores que la conforman, tengan iguales oportunidades.

Es así como debe atenderse la problemática de los trabajadores, especialmente de las madres que se desempeñan en las diferentes instancias: Administración, servicios y docencia. Pues muchas de éstas, por su misma condición de género se ven afectadas en los roles que la sociedad le impone cumplir, como lo son: Esposa, ama de casa y trabajadora a la vez.

---

* Manuel González Avila, Folleto impreso: "Los Valores y la Educación Universitaria", Departamento de Educación Odontológica, Universidad de San Carlos de Guatemala, Enero de 1996.

Ante la crisis económica y la necesidad de desarrollo social y económico, la mujer cada día ha sido empujada a generar ingresos que contribuyan en la economía del hogar, razón por la que su función de madre, no se puede realizar permanentemente. Por ello la Universidad, debe aportar algún tipo de solución a esta problemática, y que mejor que aprovechar los recursos existentes a nivel de infraestructura, material y humanos.

En razón de lo anterior, surge la motivación de realizar este estudio como trabajo de tesis, con el propósito de señalar la necesidad de que los hijos(as) de las mujeres universitarias, se les brinde atención a través del Centro de Desarrollo Infantil.

Para orientar este trabajo de investigación se trazaron los siguientes objetivos, los cuales fueron alcanzados.

- Demostrar la necesidad de concluir la construcción del Centro de Desarrollo Infantil, en el Campus Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Conocer los principales problemas de desatención de los(as) hijos(as) de las madres universitarias de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Conocer el programa de servicio del Centro de Desarrollo Infantil de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con respecto a los niños y niñas.
- Establecer los recursos existentes para el apoyo de profesionales para el equipo multidisciplinario.

También fue necesario plantear las siguientes hipótesis, mismas que fueron comprobadas con los resultados obtenidos en la investigación de campo.

- "La falta de voluntad política, por parte de las autoridades universitarias, ha determinado que el proyecto de creación del Centro de Desarrollo Infantil, no esté concluído."

- "Los hijos(as) de las mujeres universitarias presentan problemas de bajo rendimiento escolar, problemas de salud, inestabilidad emocional y problemas de conducta, etc., como consecuencia de cuidados y atención adecuados, tanto en el hogar como en instituciones encargadas de ellos."

El método utilizado fue el deductivo-inductivo, el cual permitió partir y ubicar el marco contextual del problema, a fin de analizar e interpretar la realidad del objeto de estudio.

Para fines de presentación y siguiendo un orden lógico, este informe se ha organizado de la siguiente manera:

El **Capítulo 1**, presenta algunos elementos teóricos y características de la situación de la Niñez guatemalteca, así como también la Legislación a favor de los(as) niños(as) y los fines y políticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En el **Capítulo 2**, se ofrece un panorama de lo que es la convergencia de los patrones de educación del niño(a), así como también las diferentes situaciones de la mujer como lo son: mujer joven, como jefa de hogar y madre soltera.

Los resultados de la investigación de campo, se describen en el **Capítulo 3**, con su respectivo análisis e interpretación.

Por último, el **Capítulo 4**, muestra los principales problemas

identificados en relación a los(as) niños(as), las alternativas de solución, y en cierta manera la importancia de la culminación del Centro de Desarrollo Infantil, como la importancia que tiene la participación del Trabajo Social.

Al final se incluyen las conclusiones y recomendaciones, como producto de esta investigación. En la parte de Anexos, se incluye el Programa de Trabajo del Centro de Desarrollo Infantil que fue propuesto por la autora Telma Cortés, durante el año 1993, el cual refleja un panorama de la organización y funcionamiento del mismo.

Se pretende con este trabajo de tesis, hacer conciencia a las autoridades universitarias de la urgente necesidad de desplegar acciones en favor de la creación de este Centro de Desarrollo Infantil; asimismo que la Escuela de Trabajo Social, se solidarice con este proyecto, pues el mismo constituirá un espacio profesional y centro de práctica.

CAPITULO 1

MARCO TEORICO

1.1 FUNDAMENTACION TEORICA DEL PROBLEMA:

El tema sobre el cual se ha hecho la investigación, se basa en la creación del Centro de Desarrollo Infantil, lo cual va íntimamente relacionado con la niñez, por lo que se considera importante, dar a conocer algunos aspectos teóricos y referir el marco contextual del objeto de estudio, con el propósito de tener una explicación clara y precisa de la problemática investigada.

1.1.1 El Niño: Existe una variedad de conceptos, de lo que es "El Niño", trataremos de dar a conocer primeramente algunos de los principales: "El niño, es un ser humano, un individuo en particular." 1/

El niño es un ser pensante y una persona que tiene características muy similares y a la vez diferentes, de acuerdo a las situaciones dadas.

1.2 BREVE CARACTERIZACION DE LA NIÑEZ GUATEMALTECA:

Es importante señalar las características principales del niño, ya que la primera impresión que tiene el niño del mundo que lo rodea y el ambiente al cual pertenece, es el reflejo de lo que está apto para adquirir nuevos conocimientos, ideas y formas de pensar.

1.2.1 Características del Niño: Según el criterio de Piaget

1/ David A. Statt, "La Psicología", Edit. Harper & Row, Latinoamericana, México, 1980. Pág. 109.

en el proceso que tiene el niño(a), ésto no es un aumento gradual de conocimiento, sino es la progresión y la manera de organizar el mundo en diferentes formas u otra manera más compleja; o sea que conforme el niño se va convirtiendo en adulto, va aumentando y adquiriendo madurez en su forma de pensar, lo que hace que perciba las cosas de una forma diferente, no es que los niños no piensen, o piensen menos que los adultos, y este proceso va de lo simple a lo complejo.

Podemos mencionar entre las características de la niñez, lo relacionado con lo físico, social económico e intelectual, describiremos en una forma breve cada uno de estos aspectos.

1.2.1.1 Físicos: En este aspecto podemos decir que el niño, cada año, aumenta aproximadamente de tres a cinco libras, cuentan aproximadamente con 26 dientes permanentes, a la edad de nueve años, aparece el último hueso de la muñeca; en la niña, y en los niños a la edad de once años. Así también a la edad de 12 a 13 años, se aproxima el desarrollo, tanto en los niños como en las niñas, muchas veces o casi la mayoría de veces se considera que las niñas desarrollan antes que los niños.

1.2.1.2 Sociales: Esta es una característica en la cual se puede observar que suceden cambios, en relación a dependencia e independencia y de ahí inicia la adolescencia, en donde el niño requiere autonomía.

Aunque son contínuos los cambios en el intervalo de vida, los niños deben ser amados y ayudados por lo que son y la niñez debe tener siempre el mismo valor que cualquier otro segmento del intervalo de vida.

El comportamiento infantil debe ser estudiado y entendido por su propio valor y también por su potencialidad para predecir comportamientos futuros.

En lo relacionado con la salud, es uno de los aspectos más importantes de la niñez, a pesar de que han mejorado las tasas de morbi-mortalidad, 5 mil niños mueren cada año, antes de cumplir cinco años. El gobierno sólo destina un 8.4% de su presupuesto para el sector de salud. 2/

De acuerdo a los sistemas de servicios de salud que tiene nuestro país, se puede decir que es deficiente, ya que en relación a hospitales o centros de asistencia social, no cuentan con el equipo necesario para cubrir todas las necesidades que presenta la población y especialmente la niñez, ya que se dedican únicamente a la medicina curativa y no a la preventiva y en muchas ocasiones ciertas enfermedades pueden evitarse proporcionando mejor educación a las personas sobre las mismas enfermedades.

Otra de las incidencias entre este aspecto, es que en nuestro país existe pobreza, analfabetismo, mayor número de miembros de la familia, menor accesibilidad a los servicios, salarios reducidos, condiciones ambientales no adecuadas.

También podemos mencionar entre otra limitante, la alimentación, ya que la población y específicamente la niñez no consume la cantidad y variedad adecuada de alimentos y además, bajos en vitaminas, provocando desnutrición, más en el área rural donde se ve más marcado.

2/ Alianza para el Desarrollo Juvenil Comunitario, La Niñez Guatemalteca y Crisis Económica, Guatemala, 1992. Pág. 6.

La educación también es otro aspecto importante que podría incluirse, ya que la población guatemalteca en lo relacionado a lo educativo presenta muchas limitantes que obstaculizan el proceso enseñanza-aprendizaje, por el mismo servicio deficiente en cuanto a cobertura y aspecto económico que tienen las diferentes instituciones educativas, es por eso que se da la deserción, ausentismo y repitencia.

Además está la vivienda, el trabajo y la recreación, y en lo que respecta a la recreación está muy descuidada en los niños(a), ya que enfoca más al área afectivo-emocional del individuo, así como al desarrollo físico.

1.2.1.3 Intelectuales: Este rubro nos indica que los(as) niños(as) desarrollan su habilidad para usar la lógica y entender de una mejor forma la naturaleza de las cosas. Así también van a utilizar sus conocimientos y el razonamiento para resolver sus problemas, además son capaces de realizar cambios hacia lo abstracto y entender las cosas que no se ven. En esta fase de desarrollo los niños parecen tener la misma capacidad de los adultos.

A partir de algunas observaciones acerca de un individuo de nivel pre-escolar, se sostuvo que el entendimiento sistemático del comportamiento infantil, requiere el seleccionar conductas, objetivo para observarlas de manera específica, así como definir esas conductas de tal forma que puedan los métodos ser seguros.

Las expectativas de comprender cabalmente el desarrollo y la conducta humanos, es aterradora para muchas personas, temerosas de que un mayor conocimiento en ese campo permita a una persona

controlar a otra. Sin embargo, para bien o para mal, nuestra conducta está controlada, aunque siempre sea incompleto nuestro conocimiento sobre las condiciones que la controlan. 3/

1.3 MALTRATO INFANTIL:

"El maltrato al niño en el hogar, es uno de los ejemplos más trágicos de la inhumanidad del hombre hacia el hombre, es el más oculto y el menos controlado de todos los crímenes violentos. Acontece ampliamente y no va en disminución, sino al contrario, va en aumento. 4/

La niñez es la que se ve más afectada en este problema, sobre todo en el maltrato, ya que es muy frecuente que se de y especialmente en los niños que se quedan al cuidado de personas no preparadas para cuidar y atender infantes, mientras sus padres trabajan; es preocupante ya que atentan contra la integridad física, mental y social del niño(a).

No existe una definición exacta, de lo que es en sí el maltrato infantil, ya que según los antecedentes históricos, los encontramos en los tiempos pasados de la existencia humana, relatos bíblicos de la época antes del nacimiento de Cristo, los cuales dan referencia a este problema, y posteriormente en el siglo XVII en el cual se presta atención al mismo, principia la investigación sobre las causas de mortalidad infantil que en ese entonces era considerada como accidental.

3/ Lewis P. Lipsitt y Hayne W. Reese, Desarrollo Infantil, Editorial Trillas. Págs. 16-22.

4/ Robert Singer, Diccionario Enciclopédico "Psicología Infantil", Tomo II. Págs. 315-316.

A continuación definiremos en una forma breve lo que surgió en la década de 1960 a 1970, sobre el maltrato infantil, según Kempe, "Es el uso de fuerza física en forma intencional, dirigida a herir, lesionar o destruir a un niño, ejercida por parte de un padre o de otra persona responsable del cuidado del menor." 5/

Otra definición, "se refiere a la agresividad manifestada por el adulto, ya en su forma física o emocional del niño." 6/

Con estas dos definiciones podemos decir que la agresión en el niño o la niña puede traer consecuencias fatales en su aspecto psicológico, que muchas veces no van a permitir el desarrollo o desenvolvimiento normal del infante o adolescente, significando que llevará tropiezos y no permitirán que sea una persona mentalmente consciente de sus actos y en el futuro podría éste llegar a realizar lo mismo que hicieron con él.

Una de las definiciones más claras que se puede mencionar sobre "Niño Maltratado", es la que proporciona César Augusto Osorio y Nieto, y es la siguiente: "Persona humana que se encuentra en el período de vida comprendido entre el nacimiento y el principio de la pubertad, objeto de acciones u omisiones intencionales que producen lesiones físicas o mentales, muerte o cualquier otro daño personal, proveniente de sujetos, que por cualquier motivo, tengan relación con ella." Todas las agresiones que produzcan daño pueden considerarse como maltrato, así como también, no brindarle al infante la alimentación adecuada y necesaria para su subsistencia, puede

---

5/ César Augusto Osorio y Nieto, "El Niño Maltratado", 2a. Edición, México, D.F., 1985. Págs. 14-15.

6/ Sección Salud Mental, Centro de Salud No. 1, Folleto "Síndrome del Maltrato", Guatemala, Octubre de 1984.

producir hasta la muerte, y esto precisamente es ocasionado intencionalmente por una persona adulta.

Según la Constitución de la República, "El Estado está obligado a velar y proteger, física, mental y moralmente a los menores, garantizando sus derechos a la alimentación, salud, educación, previsión o seguridad social." (Artículo 51). Sin embargo, este enunciado no se cumple a cabalidad, pues el Estado no vela ni se preocupa por la mayoría de niños(as) que están desprotegidos.

Existen diferentes tipos de maltrato infantil, entre los cuales podemos mencionar los siguientes: Físico, el cual es producido en el cuerpo del niño o niña; asimismo, agresión sexual, psíquico, privaciones, explotación, etc.

1.4 DERECHO DEL NIÑO Y SU PROTECCION:

Según lo acordado en la Asamblea de la Convención sobre los Derechos del Niño, el 20 de noviembre del año 1989, se entiende por niño(a) a todo ser humano menor de 18 años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.

A continuación, se detallan los derechos que todo(a) niño(a) tiene, según dicha Convención:

- Todos(as) los(as) niños y niñas tienen derecho a la vida, un nombre y una nacionalidad.
- Todas las niñas y niños, tienen derecho a una familia: Al amor y cuidado de sus padres.

- Todos los niños y niñas tienen derecho a que se les atienda primero, cuando haya terremotos, inundaciones y otros peligros.
- Todos los niños y niñas tienen derecho a ser tratados iguales, sin importar raza, religión, o clase social.
- Todos los niños y niñas tienen derecho a vivir en una casa, a ser alimentados y a otros servicios básicos.
- Todos los niños y niñas tienen derecho a la salud.
- Todos los niños y niñas tienen derecho a la educación.
- Todos los niños y niñas tienen derecho a recibir especial amor, cuidado y educación.
- Todos los niños y niñas tienen derecho a que se les proteja, mientras trabajan, ya que muchos se ven obligados a hacerlo, aún siendo menores de edad.
- Todos los niños y niñas tienen derecho a que se les respete.
- Todos los niños y niñas tienen derecho a que se les proteja del abuso sexual y de toda forma de violencia.
- Todos los niños y niñas tienen derecho a juntarse con otros(as) niños(as) para entablar comunicación y decidir sobre asuntos que les interesan.
- Todos los niños y niñas tienen derecho a vivir en paz y hermandad.
- Todos los niños y niñas tienen derecho a exigir que el Estado de a conocer sus derechos, los cumpla y los haga cumplir.
- Todos los niños y niñas tienen derecho a la recreación.
- Todos los niños y niñas tienen derecho a hablar el idioma nacional, usar sus trajes y que se respeten las tradiciones y costumbres de su país. 7/

1.4.1 Protección Social e Institucional: El niño o la niña

7/ Documento impreso, "Los Derechos del Niño", UNICEF, Guatemala, 1959. Pág. 6.

por su misma falta de capacidad física, mental y emocional, está siempre bajo la protección y cuidado de sus padres, muchas veces por la misma necesidad de aportar económicamente al hogar, la mujer es obligada también a colaborar en su hogar en el aspecto económico, por lo que no es posible cumplir con esta tarea, pero es recomendable dejar a los hijos(as) en una institución donde estén con cuidados y atenciones adecuadas, orientadas a una mejor educación y desenvolvimiento de la niñez, es por eso que es conveniente que existan Centros de Desarrollo Infantil que proporcionen tal capacitación para infantes, y la Universidad de San Carlos no cuenta con dicho centro.

Actualmente no existen instituciones que se encarguen específicamente en brindar protección al infante en lo referente al maltrato; entre las que se pueden mencionar y que relativamente son pocas, gubernamentalmente están: Hogar Rafael Ayau, Elisa Martínez, Casa Alianza, Sociedad para el Desarrollo Integral de la Familia Guatemalteca (SODIFAG); y a nivel más general organismos que trabajan en beneficio de la integración de la niñez, como son: Coordinadora Institucional de Promoción por los Derechos del Niño (CIPRODENI), o la Comisión Nacional de Acción por los Niños (CONANI).

Y el Hospital San Juan de Dios que realiza una labor muy efectiva por medio del Comité de Prevención del Maltrato, el cual está instituído para detectar, analizar y solucionar los casos de niños maltratados que se presenten al Departamento de Pediatría y realizar acciones de prevención.

1.5 CONSIDERACIONES TEORICAS DE TRABAJO SOCIAL:

1.5.1 Definición de Trabajo Social: Existen varias definiciones de lo que es en sí el Trabajo Social, como mencionamos en el inciso anterior, todo Trabajador Social tiene que orientar y capacitar, daremos a conocer los conceptos más importantes que se considera necesario anotar en este capítulo.

a) "Es una profesión técnica, que incide directamente sobre el ser humano, aplicando conocimientos de la ciencia en general, para procurar por el bienestar social, individual y colectivo dentro de la sociedad." 8/

b) El profesional en Trabajo Social, utiliza técnicas especiales y se apoya en los tres métodos y/o niveles de acción en los tres aspectos que son: Casos, Grupos y Desarrollo de la Comunidad, con el fin de intervenir en los problemas y necesidades que afectan al ser humano, ya sea individualmente o en sociedad. Además propicia la transformación social de los mismos para alcances de su propio bienestar. 9/

c) Es una disciplina de las ciencias sociales que tiene como objetivo, organizar, concientizar y promover a los individuos, grupos y comunidades para que logren la satisfacción de sus necesidades. Esta crea mejores condiciones para un nuevo modo de ser transformado así el bienestar de los medios de producción, realizándose esto a través de un proceso metodológico que permita

---

8/ Folleto Introducción al Trabajo Social, Varios Autores, Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1978. Pág. 4.

9/ Idem.

investigar, diagnosticar, planificar y evaluar conjuntamente con los mismos. 10/

1.5.2 **Objetivos de Trabajo Social:** Promover y participar en las tareas de investigación, planificación y ejecución científicas en las instituciones y programas que velen por el bienestar, de manera que sus acciones sean respuesta eficaz a la satisfacción de necesidades y solución de problemas de la mayoría.

Promover, estimular y orientar técnicamente la organización social, en las formas requeridas por la realidad, de manera que, los afectados e interesados en resolver sus problemas y satisfacer necesidades por su propio esfuerzo y cooperación, se encaminen a la búsqueda del bienestar social.

Interpretar críticamente la realidad nacional para contribuir al proceso de transformación social del país, participando en programas que, a la par de proporcionar soluciones de tipo material a los problemas, permitan efectuar tareas encaminadas a obtener cambios de orden cualitativo.

Contribuir a la introducción de cambios de mentalidad, actitud y comportamiento en los individuos, grupos y comunidades, que les faciliten descubrir, analizar e interpretar en forma objetiva, las causas que frenan su desarrollo y las formas de acción que les permitirán alcanzarlo mediante su participación activa, consciente y organizada.

10/ Julio César Díaz Argueta, Folleto impreso, "Qué es Trabajo Social". USAC, E.P.S., Guatemala, 1983. Pág. 1.

Promocionar la coordinación entre los distintos sectores afectados, así como en las instituciones de servicio -estatales y privados- para lograr al máximo el aprovechamiento de los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros en la realización de proyectos y actividades que, además de satisfacer necesidades y resolver problemas inmediatos, sirvan para orientar el proceso de cambio social.

Propiciar y orientar la evaluación de las instituciones y programas de bienestar, procurando que se involucre en este proceso a los sujetos de sus acciones con el fin de colocarlas a la altura de las circunstancias y necesidades de la población.

Mantener permanente y sistemáticamente atención al acontecer guatemalteco, para participar en el momento preciso, en la defensa: a) De los derechos ciudadanos, individuales y colectivos, contenidos en la Declaración de los Derechos Humanos; y b) De la Autonomía Universitaria. 11/

1.5.3 Principios de Trabajo Social: Pueden mencionarse dos principios del Trabajo Social, los cuales señala el Documento del II Congreso de Trabajo Social, realizado en Quetzaltenango, año 1979 y los cuales son:

a) El Trabajador Social nunca debe aparecer ante la población, como un elemento poseedor de las soluciones a los problemas y que todas sus acciones deberá organizarlas y apoyarlas en las personas progresistas de la comunidad, con un medio de movilización, para hacer avanzar a los diferentes sectores de la población.

11/ III Congreso de Trabajo Social, realizado en Quetzaltenango, Guatemala, 1979. Págs. 12-18.

b) El Trabajador Social no deberá llegar a la población a pensar, sentir y decidir por las personas, sino a involucrarlos a todos y cada uno de ellos en el proceso de desarrollo y transformación social.

Consideramos importantes estos dos principios, ya que es conveniente que exista una colaboración y ayuda mutua para que se generen cambios positivos y las personas puedan involucrarse de una mejor forma para beneficio de su misma comunidad o grupo al cual se está apoyando.

1.5.4 Funciones: La labor y funciones del Trabajador Social son muy importantes en cualquier institución donde se desempeñe, ya que la investigación nos permite indagar datos reales de los problemas encontrados, y en base a esos es indispensable una planificación para trazarnos metas y objetivos de acuerdo a lo que es necesario implantar en proyectos o programas establecidos, organizando los recursos para la movilización y gestiones populares para luego llegar a una transformación social; esto desde luego conjuntamente con la población. Aunque muchas veces no se pueden llegar a realizar las funciones necesarias, ya que el Trabajador Social debe regirse a los sistemas de cada institución y no se tiene la libertad de actuar en función como profesionales en el ramo, por acomodarse a dichos papeles ya establecidos en cada institución.

1.6 FINES DE LA UNIVERSIDAD:

La necesidad de transformar las sociedades latinoamericanas hacia formas más justas de convivencia, donde todos y cada uno alcancemos niveles humanos y dignos en la calidad de vida, ha abierto un debate

en nuestras universidades acerca de las funciones de éstas para la solución de los problemas nacionales.

La diversidad de opiniones sobre el "Cambio Social", deseable y la forma de lograrlo, así como también por las maneras tan complicadas en que se ha visto involucrada la Universidad, en cuanto a procesos económicos, sociales, culturales y políticos en cada sociedad.

Además de lo anteriormente señalado, la Universidad es también una instancia de poder, porque se establecen interrelaciones con otros núcleos sociales de poder, tales como gremios profesionales, grupos económicos, partidos políticos y clases sociales.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución educativa, con personalidad jurídica; mantiene su carácter de institución descentralizada y autónoma del Estado y tiene la capacidad de establecer sus propios estatutos y reglamentos, los cuales son aprobados por el Congreso Nacional de la República. Le corresponde organizar, dirigir y desarrollar la enseñanza estatal superior de la nación y la educación profesional universitaria.

El fin fundamental de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es elevar el nivel espiritual de los habitantes de la República, promoviendo, conservando, difundiendo y transmitiendo la cultura.

A la Universidad como centro de investigación le corresponde contribuir en forma especial al planteamiento, estudio y resolución de los problemas nacionales, desde el punto de vista cultural y con el más amplio espíritu patriótico.

Como depositaria de la cultura también le corresponde, establecer bibliotecas, museos, exposiciones y todas aquellas organizaciones que tiendan al desenvolvimiento cultural del país y ejercer su vigilancia sobre las ya establecidas.

1.6.1 Políticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala: La Universidad entre sus políticas tiene que debe dar cumplimiento a los fines y demás disposiciones expresados en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley Orgánica y los Estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Además como institución del Estado, encargada de la Educación Superior, y de la formación profesional, debe contribuir al estudio y propuesta de solución a los problemas nacionales.

Otra de las políticas es promover los mecanismos y adecuación que orientan a la Universidad para la formación profesional y ocupacional de sus egresados, acorde a las necesidades individuales y colectivas en el país, para que coadyuven a la transformación de la realidad, en beneficio de toda la sociedad.

Entre las políticas que la Universidad de San Carlos de Guatemala tiene según el Departamento de Extensión Universitaria a nivel más específico, podemos mencionar las siguientes y que estos son los objetivos principales:

- Ampliar la proyección de la extensión universitaria, con sus correspondientes programas.

- Divulgar los resultados de la actividad universitaria, procurando su vinculación con la comunidad nacional, así como promover

el desarrollo cultural, recogiendo el conocimiento empírico y la sensibilidad de los diferentes sectores de la población. 12/

12/ Cuadernos de Extensión, Programa de Discusión y Debate No. 2, Junio de 1994, Universidad de San Carlos de Guatemala, Publicación General de Extensión Universitaria.

CAPITULO 2

EDUCACION DE LOS NIÑOS Y LA MUJER TRABAJADORA UNIVERSITARIA

2.1 CONVERGENCIA DE LOS PATRONES DE EDUCACION DEL NIÑO:

Es importante reflexionar que en nuestro medio, él o la bebé, aprenden ciertos patrones de conducta, actitudes y valores, transmitidos por sus mayores, a todo este proceso de aprendizaje se le llama "Socialización", o sea, el proceso mediante el cual, la persona aprende dichos patrones permisibles en su medio social.

En este proceso participa la familia, la sociedad, mediante sus instituciones como: la escuela, la iglesia, medios de comunicación, etc. 13/

Los patrones de educación de los(as) niños(as) de las clases alta, media y baja, parecen hacerse cada vez más iguales. Los padres dentro de estas clases, pueden premiar conductas similares y modelar conductas similares.

Resulta cada vez más difícil distinguir los patrones de educación en estas clases. En los años veinte y treinta, los padres de la clase trabajadora estaban acostumbrados a utilizar en mayor grado el castigo corporal, pero eran menos exigentes, en cambio con sus niños(as) le pegaban a menudo, pero los tenían menos sujetos.

Los padres de la clase media tal vez fueron más exigentes con sus hijos(as), esperando de ellos niveles superiores, pero aplicaron

---

13/ Delia Castillo Godoy, Folleto impreso: "Teoría, Sexo-Género". Escuela de Trabajo Social, USAC, Guatemala, 1993. Pág. 6.

métodos disciplinarios inspirados en el efecto, como la falta de aprobación o los signos de descontento.

Es posible que en los años treinta, la clase media fue más tolerante y menos exigente. Las pruebas de un empleo mayor del castigo corporal por la clase trabajadora habían prácticamente desaparecido para 1959.

Los patrones de educación de los(as) niños(as) dentro de estas clases, han seguido haciéndose cada vez más semejantes y normalizados, como resultado de la amplia difusión de obras escritas por diferentes autores, referidas a la educación de los(as) hijos(as) donde se demanda en base a experiencias, que debe haber una mayor tolerancia en la educación de los(as) hijos(as), así como también una mayor expresión de "cariño" hacia el(la) niño(a), uso predominante de métodos de disciplinas inspirados en el afecto, y un mayor desplazamiento hacia la democracia que ha significado una mayor igualdad de funciones entre hombres y mujeres.

En consecuencia, "La madre se ha convertido un poco más en figura disciplinaria autoritaria, aunque mostrando también al propio tiempo, cariño y afecto. El padre, por su parte muestra también afecto y cariño hacia él(la) niño(a) y se ha convertido en una figura menos autoritaria y menos punitiva. El padre moderno participa en la educación de los(as) niños(as) un poco más de lo que solían hacerlo los padres anteriormente. Las semejanzas aumentadas de clase podrían deberse en parte al éxito del movimiento sindicalista y al poder adquisitivo aumentado, en consecuencia y al nivel instructivo superior.

La clase trabajadora se ha hecho un poco clase media en sus

actitudes y su conducta. Si las madres y los padres comparten ahora mayor igualdad, tanto de obligaciones como de derechos, están en condiciones de hacerse igualmente mayor fuentes de imitación y asimismo fuentes semejantes, poderosas, tanto de premio como de castigos. 14/

2.2 MUJER TRABAJADORA Y MADRE A LA VEZ:

Cada vez son más las mujeres que entran a formar parte del sector laboral y que contribuyen con el desarrollo de la economía en sus respectivos países.

En los países desarrollados se estima que comprenden el 41% de la población económicamente activa y en naciones como la nuestra, el 32%, pero además, tienen a su cargo la responsabilidad de educar, criar y alimentar a sus hijos(as).

Combinar las funciones de ser mujer trabajadora y madre a la vez, es una tarea compleja, que conlleva en muchas ocasiones la aparición de conflictos. Se exige de todas el ser perfecta, pero cumplir con las responsabilidades del lugar de trabajo y con las tareas de la casa, sin mayores sobresaltos, es una situación crítica.

Para muchas madres, el trabajar varias horas, fuera de casa, resulta ser un impedimento para criar a los(as) hijos(as), pero es importante comprender que, aunque no se puede lograr cubrir todos los aspectos, porque el día sólo tiene 24 horas, la cantidad de tiempo que se invierta en casa pasa a un segundo plano. Lo importante es la calidad.

14/ Robert Singer, Op. Cit. Págs. 315-316.

El hecho de que mamá esté fuera de casa puede traer consecuencias negativas, para los(as) hijos(as), más cuando ellos(as) quedan en manos de personas ajenas, que no les van a dar la estimulación y cuidados que ellos necesitan. Más dramático es el caso de los(as) pequeños(as) que se quedan solos(as), pues todo niño(a) necesita de alguna supervisión.

Pero la madre que ha decidido, por cualquier razón, realizar ambos papeles, debe estar preparada para lograr un equilibrio entre el trabajo y los(as) niños(as).

Cualquiera que sea la decisión que tome; si trabajar o quedarse en casa, ha de ser una escogencia consciente, para que de esta manera pueda evitar las emociones de rechazo, frustración o cólera que los(as) hijos(as) puedan embargar en contra de ella o viceversa.

A la madre que trabaja, la sensación de angustia, parece acompañarla siempre, como indica, Ana María Jurado, Licenciada en Psicología, el dejar a los hijos(as) solos(as) en manos de personas que no se confía, es una constante preocupación, pero ésta debe ser superada, pues en caso contrario, si eligen en contra de su voluntad, quedarse en casa para cuidar a los(as) niños(as), la mujer no logra realizarse y su frustración repercute negativamente en su vida familiar.

Sin lugar a dudas, el papel de madre, es pues amplio y complejo; es ella quien arrulla, plática, canta con el(la) niño(a), comparte la televisión, los juegos y el colegio, por lo que los padres han evadido dicha responsabilidad y función en el hogar.

La interacción con su pequeño(a) contribuye a su desarrollo favorable, pero de no ser posible su presencia constante, la decisión de enviarlo a una guardería o centro de estimulación, puede ser favorable, pues la ausencia de mamá aprovecha para que él se socialice. 15/

2.2.1 **La Mujer y sus Derechos como Trabajadora:** Pocas mujeres tienen conocimiento sobre los Tratados Internacionales que le proporcionan protección contra las prácticas inhumanas, degradantes, crueles o discriminatorias. Sin embargo, las Naciones Unidas y otros Organismos Internacionales, disponen de un sistema para obligar a los países a adoptar leyes y disposiciones que protejan y mejoran su condición humana. El sistema se basa en la conclusión internacional de tratados y convenios. Si bien todos los convenios afectan a las mujeres, en cuanto forman parte de la población mundial, algunos se centran en sus problemas específicos. A través de los años, la naturaleza y espíritu de los convenios que se refieren a la mujer, han ido evolucionando, al ritmo de las denuncias y marginación al que han sido sometidas.

Al principio fueron convenios que cabe incluir en la categoría de proteccionistas, como los que prohiben a las mujeres el trabajo nocturno, el subterráneo o en las minas, etc. Actualmente, y como resultado de la presión de grupos organizados de mujeres, han denunciado dichos convenios proteccionistas al considerar que niegan la igualdad sexual ante el trabajo.

La tendencia más reciente ha consistido en concluir convenios que promuevan la igualdad para todas las personas. La Unidad Mundial representada por la Organización Mundial de Naciones Unidas (ONU)

ha logrado avances importantes acerca de los Derechos Humanos de la Mujer. Cuando se firmó la Carta de la ONU (1945) en sólo 30 de los 51 Estados, miembros originales, las mujeres podían votar y ser electas en igualdad de condiciones con los hombres; en estos momentos, de los 159 Estados miembros de la ONU, únicamente en 7 países no se ejerce este derecho.

En 1957 la Asamblea General de la ONU, aprobó la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, a efecto de seguir asegurando la igualdad de la mujer y el hombre, en el ejercicio del derecho o la nacionalidad, y que implica impedir que la mujer perdiera su nacionalidad al celebrarse o disolverse el matrimonio. Este es el primer convenio específico sobre la mujer a nivel mundial.

2.2.2 Situación de la Mujer en la Educación de los(as) Niños(as): La formación de la mujer, como cualquier otra persona, principia en el hogar; por lo tanto es corresponsable con el padre de la educación de sus hijos(as), ya que ella también es jefa de hogar y además es responsable de la orientación y principios inculcados en el hogar, es indispensable, que los(as) niños(as) al momento de ingresar a la edad pre-escolar, reciban una educación y orientación adecuados a esa etapa de la niñez; y ésto debe ser factible para poderles confiar esa responsabilidad a personas especializadas en infantes, en los jardínes infantiles o centros de desarrollo infantil.

La educación de los(as) niños(as) es probablemente la función principal de la familia en el mundo entero. Nosotras estamos acostumbradas sobre todo a la familia -núcleo-, que consta de los padres y sus hijos(as), instalados en una casa o piso aparte, separados de sus respectivos parientes. En esta clase de estructura

familiar la educación de los(as) niños(as) es la tarea casi exclusiva, durante los primeros años.

En la integridad de la unidad familiar parece ser importante que los(as) niños(as) se adapten con éxito a nuestro medio cultural. Esto significa que en la sociedad de la familia -núcleo-, la ausencia del padre o de la madre puede constituir un problema, sobre todo si la mujer ha de trabajar y está a menudo fuera de la casa, la ausencia del padre podrá causar dificultades en el desarrollo de la niñez.

Podemos hablar, en grandes líneas de la clase trabajadora, y de la clase media, los progenitores de la clase media, se preocupan sobre todo por las implicaciones de la conducta del(la) niño(a) a largo plazo, y se concentran en inculcarles normas de conducta internalizadas, la clase trabajadora, en cambio está más orientada hacia la conducta inmediata, la obediencia y respetabilidad.

2.2.3 **Mujer Joven:** La población joven se encuentra comprendida en el intérvalo de 10 a 24 años de edad, para 1987, la misma estaba constituída por 2,500,000 personas, representando un 31% de la población total del país y constituye un segmento muy destacado en la caracterización de la sociedad guatemalteca. Esta población en su mayoría se encuentra dependiendo de una familia y su actividad está determinada por las condiciones socioeconómicas de la misma.

Así se observa que los(as) jóvenes que proceden de familias de estratos socioeconómicos medio y alto, se dedican exclusivamente al estudio, hasta llegar al nivel superior, incorporándose paralelamente

al mercado de trabajo, pero quienes proceden de familias con bajos ingresos, tienen menos oportunidades de acceso al sistema educativo y su participación laboral es mayor; en las zonas rurales la mayoría no continúa sus estudios primarios, se integra prematuramente a la sociedad laboral, y se vuelve independiente para lograr su propia subsistencia; en un alto porcentaje, las mujeres de este grupo han formado su propia familia.

Según estudio realizado en 1989, por el Dr. Jorge Arias de Blois, en Guatemala, el matrimonio o unión consensual, se da alrededor de los 17 años de edad, aproximadamente y un 70% de las mujeres se encuentran en esta condición, con diferencias influenciadas por edad, etnia, lugar de residencia, urbano o rural, nivel educativo y socioeconómico.

La cuarta parte de la población tiene su primer hijo(a) antes de cumplir los 18 años, alcanzándose una tasa de 300 hijos(as) por 1000 mujeres menores de esta edad y el mayor peso de responsabilidad de los nacimientos, recae en mujeres solteras o abandonadas. Esta situación es alarmante desde el punto de vista de la educación de la mujer, que abandona y ve limitada sus oportunidades de instrucción formal y por tanto de una adecuada inserción al mercado laboral.

Es conveniente agregar que las dificultades que se plantean para las jóvenes mujeres, es asumir la responsabilidad de una familia, así como también afrontar y someterse a las costumbres y machismo, sin la debida madurez y preparación, es factor que las coloca en situación de riesgo y pueden llegar a conducirlas al uso del alcohol, las drogas o prostitución; esa misma situación genera frustraciones

que se manifiestan en diferentes formas de violencia al interior de la familia, en donde las principales víctimas son las mujeres y los(as) niños(as).

2.2.4 La Mujer como Jefa del Hogar: Estadística y sociológicamente es considerada como "Jefa o cabeza de hogar" aquella persona responsable del sostenimiento económico de la familia y de la toma de decisiones dentro de la misma. El rol de "Jefa de hogar" ha sido tradicional y legalmente asignado al varón, dando como resultado la formación de familias patriarcales, es decir encabezadas por un hombre como sostén principal.

Debido a fenómenos de tipo económico, cultural y político, esta situación ha ido modificándose lentamente y cada vez se hacen más comunes los hogares en donde la responsabilidad económica recae sobre la mujer, como consecuencia de uniones consensuales o concubinatos inestables, y migración temporal o definitiva de los compañeros de hogar, en busca de trabajo fuera del lugar donde habitualmente reside la familia. Otro motivo por el que la mujer asume la jefatura del hogar, es el fallecimiento del cónyuge, sea por muerte natural o accidental y especialmente por ser víctima de la violencia política que en el país registró un creciente aumento en años anteriores.

El Instituto Nacional de Estadística, en el Censo Nacional de 1981, registra 231,398 hogares cuya jefa de hogar es la mujer, representando un 15% del total de jefes; con una relación porcentual superior en la población urbana (21%) y menos en el área rural (11%). Estas mujeres jefas de hogar deben asumir en condiciones desventajosas el rol de único sostén de la familia, que a nivel nacional está constituída por un promedio de 5 ó 6 miembros.

Debido a las diversas dificultades de orden social, cultural, económicos y jurídicos con las que se enfrentan las mujeres jefas de hogar, muchas de ellas figuran entre las personas más pobres que se concentran en los mercados urbanos de trabajo, del sector no estructurado de la economía, -sector informal- o representan una gran proporción del desempleo rural y el empleo marginal. Ellas cuentan con muy poco apoyo económico, social y moral y experimentan serias dificultades para mantenerse a sí mismas y para criar a sus hijos(as) por sí solas, con graves repercusiones para la sociedad.

A esto se agrega la responsabilidad de la ejecución de las tareas domésticas, que desarrollan en condiciones desventajosas, muchas veces sin agua potable, electricidad y dificultades topográficas, lo que hace de su trabajo una pesada carga, cuyas tareas se superponen unas a otras durante todo el día, exigiendo una larga y extenuante jornada que oscila entre las 16 y 18 horas, con el consiguiente menoscabo de su salud física y mental. 16/

2.2.5 **La Mujer Madre Soltera:** En la sociedad guatemalteca, la madre soltera ha dejado de ser un fenómeno anormal, para convertirse en una realidad cotidiana y quienes deben criar a sus hijos(as) sin el apoyo de una figura paterna, se les debe dar doble reconocimiento.

En ausencia del padre, la madre soltera ha de suplir una doble figura, ejercer autoridad y proveer económicamente las necesidades de su hijo(a). Su papel es duro, pero muchas de ellas, han sabido criar a sus hijos(as) en excelentes triunfadores(as).

16/ Documento "Política Nacional para el Desarrollo y Promoción de la Mujer en Guatemala", ONAM-UNICEF-OPS-FLACSO, Guatemala, 1990.

La madre soltera no debe sentirse incompleta o frustrada, porque el padre no se encuentra debe seguir adelante. El sentimiento de culpa de las madres que trabajan afecta tanto a la mujer como a su núcleo familiar, sobre todo en los casos de mujeres que fueron criadas con la presencia constante de su madre.

En su esquema mental aún persiste la idea que la mujer debe permanecer en casa, pero la realidad ahora es otra; el marido necesita del apoyo económico de su compañera y la mujer también exige otras oportunidades.

Los aspectos sobre estas realidades sociales, culturales y psicológicas actuales, deben ser analizadas por cualquier mujer, antes de tomar esta decisión de trabajar o no. Si el sentimiento de culpa es demasiado grande, quizás valga más la pena quedarse en casa y realizar el papel de mamá, siempre y cuando esté satisfecha. A nivel económico, siempre es posible, restringir sus necesidades o acomodarlas a la forma de vivir.

Podemos concluir este capítulo, diciendo que desde que una mujer nace, se le van limitando las posibilidades de superación, como objeto de la marginación o desigualdad que existe, ya que tiene que acomodarse al sistema implantado, haciendo los papeles de ama de casa, esposa, trabajadora y madre a la vez, pero gracias a los tratados o convenios que se han ido estableciendo, poco a poco la mujer va saliendo de ese caos.

Sin embargo, lo descrito en este capítulo, refleja la situación de la mujer, contexto que no es ajeno para la población femenina, que al interior de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se desempeña como trabajadora administrativa, de servicio o profesional,

ya que muchas de ellas por diferentes circunstancias juegan el papel de cabeza del hogar, y otras, aunque tengan un hogar integrado, la misma crisis económica generalizada en el país las impulsa a buscar una fuente de trabajo, quedando al margen la educación y cuidado de sus hijos(as).

Ante esta situación la mujer universitaria afronta problemas sobre el cuidado de sus hijos(as), pues los(as) abandonan en manos de personas desconocidas y la mayoría de las veces irresponsables; además sus hijos(as) no cuentan con el apoyo adecuado que los(as) estimule a su corta edad en el desarrollo de aptitudes, habilidades y destrezas que sumado al cariño y afecto, definirán su personalidad y por consiguiente el hombre y la mujer del futuro que demandará la sociedad guatemalteca.

CAPITULO 3

PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

En este capítulo se dan a conocer los resultados obtenidos a través de la investigación de campo realizada, en las diferentes dependencias y algunas Unidades Académicas que forman parte del Campus Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Para tal propósito se aplicó una muestra aleatoria simple, la cual permitió que todos los sectores de la Universidad de San Carlos estuvieran representados, de tal forma que el error fuera mínimo. Del total de la muestra que fue de 100, se obtuvo respuesta de un 93%, equivalente a 93 encuestados, lo cual se considera aceptable, ya que únicamente 7 personas se abstuvieron de contestar por diversas razones.

El instrumento utilizado fue un cuestionario, estructurado con preguntas abiertas y cerradas, relacionadas con la problemática que presentan los(as) hijos(as) de las mujeres investigadas, como producto de la falta de atención y cuidados necesarios; así como también su disposición y participación en la creación del Centro de Desarrollo Infantil en el Campus Central de la Universidad de San Carlos.

Para una mejor comprensión de la información recabada, a continuación se presentan cuadros estadísticos, con sus respectivos análisis e interpretación.

CUADRO No. 1

DEPENDENCIAS Y UNIDADES ACADEMICAS QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACION

DEPENDENCIA O UNIDAD ACADEMICA	FRECUENCIA	%
Odontología	23	23
Trabajo Social	16	16
Ciencias Médicas	11	11
Ciencias Psicológicas	07	07
Ciencias Económicas	05	05
Historia	04	04
Registro y Estadística	11	11
Otras	16	16
No contestaron	07	07
T O T A L	100	100%

FUENTE: Investigación de Campo, Agosto de 1996.

• El cuadro anterior describe las Unidades Académicas y dependencias que formaron parte de la muestra investigada. Es importante aclarar que el rubro "Otras", involucra a: Ciencias Químicas y Farmacia, Unidad de Salud, Ciencias Jurídicas y Sociales, Ingeniería, Ciencias de la Comunicación, Contabilidad, Procesamiento Electrónico de Datos y Organización y Métodos, las cuales por su escasa participación se consideró agruparlos en un sólo rubro.

CUADRO No. 2

SECTORES INVESTIGADOS EN EL CAMPUS CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

SECTOR	FRECUENCIA	%
Administrativo	40	40
Docente	33	33
Estudiantil	20	20
No contestaron	07	07
T O T A L	100	100%

FUENTE: Investigación de Campo, Agosto de 1996.

Se puede apreciar en el cuadro descrito arriba, que el sector administrativo participó con 40 personas encuestadas, lo cual se considera positivo debido a que es el personal que más saldría beneficiado con la creación del Centro de Desarrollo Infantil, y porque su permanencia es más prolongada en la Universidad de San Carlos.

Y en segundo lugar, y no por ello menos importante, el sector docente participó con 33 encuestados; por lo que se puede decir que dicho sector también está interesado en la creación de dicho centro, como se verá más adelante.

CUADRO No. 3

EDADES DE LOS(AS) HIJOS(AS) DE LAS MUJERES UNIVERSITARIAS INVESTIGADAS

EDADES	FRECUENCIA	%
1 - 2 Años	46	34
3 - 4 Años	35	25
5 - 6 Años	28	21
7 - Más Años	22	15
No contestaron	07	05
T O T A L	**138**	**100%**

FUENTE: Investigación de Campo, Agosto de 1996.

Una pregunta que se consideró de gran relevancia está relacionada con las edades de los(as) hijos(as) de las mujeres investigadas; se tomaron en cuenta cuatro intervalos de edades, los cuales van desde 1 año hasta el último que comprende a los(as) niños(as) de 7 y más años.

Como se puede observar en el cuadro descrito, que de las 100 personas encuestadas se puede decir que 138 reportan que tienen hijos(as) según las edades que se enuncian, lo cual significa que el 84% son niños(as) menores de siete años, o sea que todavía no alcanzan el primer grado de primaria, lo que se puede decir que son infantes en edades del nivel educativo pre-escolar.

CUADRO No. 4

PERSONAS QUE CUIDAN A LOS(AS) HIJOS(AS) DE LAS MUJERES INVESTIGADAS

PERSONAS QUE CUIDAN A LOS(AS) NIÑOS(AS)	FRECUENCIA	%
Sólo doméstica	40	40
Doméstica y familiar	09	09
Familiar	30	30
Vecina y familiar	06	06
Otro	08	08
No contestó	07	07
T O T A L	100	100%

FUENTE: Investigación de Campo, Agosto de 1996.

Fue necesario introducir una pregunta que permitiera establecer quién cuida a los(as) hijos(as) de las mujeres universitarias, mientras trabajan o estudian. En primer lugar, respondió el 93%, diciendo que sí tienen quien les cuide a sus hijos(as), aunque afrontan serios problemas como descontrol en la ingesta de alimentos, enfermedades y problemas en el desarrollo de su personalidad.

Como se puede observar las respuestas de algunas encuestadas fueron anotadas más de una vez en las diferentes casillas, ya que a veces dejan a sus hijos(as) con un familiar, o con una vecina, dependiendo la necesidad del caso. Como se puede observar en el cuadro anterior la mayor parte de mujeres universitarias dejan a sus hijos(as) con doméstica.

CUADRO No. 5

LUGAR DONDE DEJAN A LOS HIJOS(AS) LAS MUJERES INVESTIGADAS MIENTRAS TRABAJAN O ESTUDIAN

LUGAR DONDE DEJAN A LOS(AS) NIÑOS(AS)	FRECUENCIA	%
Casa	78	74
Vecindad	08	07
Instituciones infantiles	08	07
Otro	05	04
No contestó	07	06
T O T A L	106	100%

FUENTE: Investigación de Campo, Agosto de 1996.

Podemos apreciar en el cuadro anterior aparecen más respuestas de las esperadas, en vista de que algunas veces tienen problema para dejar a su hijo(a) en casa por falta de doméstica, por lo que recurren a la vecina o una institución por la emergencia surgida, pero el 74% lo dejan en casa, lo cual podría considerarse apropiado si lo dejaran con la persona adecuada.

Asimismo puede notarse que únicamente 8 mujeres recurren a una institución infantil para dejar a sus hijos, ésto probablemente se debe a falta de tiempo, situación económica u otras circunstancias.

CUADRO No. 6

OPINION SOBRE LA IMPORTANCIA DE CREAR EL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL

IMPORTANCIA	FRECUENCIA	%
SI	92	92
NO	01	01
No contestó	07	07
T O T A L	**100**	**100%**

FUENTE: Investigación de Campo, Agosto de 1996.

De las 100 encuestadas, podemos observar en el cuadro anterior que 92 están de acuerdo en la importancia que existe de crear el Centro de Desarrollo Infantil, en el Campus Central de la Universidad para los(as) hijos(as) de las mujeres universitarias, ya que sería un lugar apropiado para dejar a sus hijos(as) mientras trabajan o estudian, pues estarían mejor cuidados, los tendrían cerca por cualquier problema que se presente, como podría ser un accidente, enfermedad, etc. Así también consideran que en dicho lugar estarían atendidos por personal capacitado, y por último les saldría más económico que en cualquier otra institución.

CUADRO No. 7

RAZONES QUE HAN DETERMINADO LA "NO CREACION DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL"

RAZONES O CAUSAS	FRECUENCIA	%
Negligencia de autoridades	52	52
Prioridad a otros proyectos	38	38
Negligencia del sindicato	02	02
Otros	01	01
No contestó	07	07
T O T A L	100	100%

FUENTE: Investigación de Campo, Agosto de 1996.

En el cuadro anterior podemos observar que las autoridades universitarias le brindan poco apoyo a estos proyectos que van en beneficio de la clase trabajadora y especialmente al sector femenino que en este caso es el más afectado, como también el sindicato aunque es poco lo que tienen que ver según las respuestas, pero no ha hecho ningún trámite para que este proyecto del Centro de Desarrollo Infantil se concluya.

Podemos concluir que la Universidad no ha prestado atención a la problemática existente al interior de la misma, y no le dan importancia a la conclusión de este proyecto.

CUADRO No. 8

PRINCIPALES PROBLEMAS QUE PRESENTAN LOS(AS) HIJOS(AS) DE LAS MUJERES UNIVERSITARIAS, POR UNA INADECUADA ATENCION

PRINCIPALES PROBLEMAS	FRECUENCIA	%
Bajo rendimiento escolar	01	01
Inestabilidad emocional	56	21
Salud	20	07
Conducta	72	29
Todos los anteriores	78	31
Otros	22	08
No contestó	07	07
T O T A L	256	100%

FUENTE: Investigación de Campo, Agosto de 1996.

El cuadro anterior nos muestra que entre los problemas que más resaltan está relacionado con la conducta de los(as) niños(as), así como también la inestabilidad emocional, ya que al dejarlos(as) en manos de personas no preparadas pueden sufrir esta clase de problemas. Además en el rubro "Otros", las encuestadas manifestaron que también sus hijos(as) pueden sufrir problemas tales como: malos hábitos, mal vocabulario que podrían integrarse a los problemas de conducta. En el rubro relacionado con el bajo rendimiento escolar, solamente una investigada respondió que sí tiene que ver el bajo rendimiento escolar, pero el 92% coincide en que el bajo rendimiento escolar no es porque se queden los(as) hijos(as) en manos de personas no preparadas, ya que ésto corresponde directamente al padre o a la madre de los(as) hijos(as) para que ellos tengan un mejor

desenvolvimiento académico o educativo, aunque sí es primordial que se les oriente y supervise en sus tareas y ésto sólo lo pueden hacer los padres o un educador.

CUADRO No. 9

CONSIDERA QUE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS CUENTA CON LAS INSTALACIONES NECESARIAS PARA LA CONSTRUCCION DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL

INSTALACIONES	FRECUENCIA	%
SI	93	93
NO	00	00
No contestó	07	07
T O T A L	100	100%

FUENTE: Investigación de Campo, Agosto de 1996.

En este cuadro nos podemos dar cuenta que el 93% de las personas encuestadas, consideran que la Universidad de San Carlos cuenta con los suficientes recursos con respecto a las instalaciones, podemos mencionar humanos y materiales, para la construcción del Centro de Desarrollo Infantil para los(as) hijos(as) de las mujeres universitarias.

CUADRO No. 10

HARIA USTED USO DE LAS INSTALACIONES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL, AL ESTAR CONCLUIDO

USO DE INSTALACIONES	FRECUENCIA	%
SI	92	92
NO	01	01
No contestó	07	07
T O T A L	100	100%

FUENTE: Investigación de Campo, Agosto de 1996.

Podemos demostrar en el cuadro anterior que el 92% están dispuestas a utilizar los servicios e instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil, al momento de que éste ya esté concluído y al mismo tiempo funcionando.

CUADRO No. 11

CONSIDERA QUE LOS(AS) NIÑOS(AS) AL QUEDARSE EN MANOS DE PERSONAS NO PREPARADAS SUFREN MALTRATO INFANTIL

SUFREN MALTRATO INFANTIL	FRECUENCIA	%
SI	93	93
NO	00	00
No contestó	07	07
T O T A L	**100**	**100%**

FUENTE: Investigación de Campo, Agosto de 1996.

Esto nos demuestra que el 93% de las personas encuestadas, manifiesta que los(as) niños(as) pueden sufrir maltrato infantil, al quedarse en manos de personas ajenas a la familia, o personas no preparadas para tal efecto en cuidar niños(as), entre el maltrato infantil pudieron manifestar las investigadas que está el abuso sexual, daño físico u otros.

Para concluir este capítulo podemos decir que los resultados de la investigación que se llevó a cabo a las mujeres universitarias, obtuvimos lo que se puede determinar de la siguiente manera:

a) La mujer trabajadora tiene serios problemas con sus hijos(as) por no poseer un lugar adecuado para el cuidado de sus hijos(as).

b) El único lugar adecuado sería la creación de un Centro de Desarrollo Infantil, en el Campus Central de la Universidad de San Carlos, donde están más cerca de ellas, mientras están laborando o estudiando, ya que ésta es la más grande preocupación como madres.

c) La Universidad de San Carlos cuenta con los recursos necesarios para la creación del Centro de Desarrollo Infantil y funcionamiento del mismo.

d) La productividad laboral de la mujer universitaria se vería incrementada por la tranquilidad de saber que sus hijos(as) están al cuidado de personas profesionales y expertas en el cuidado y atención de los niños(as).

CAPITULO 4

LA PROBLEMATICA DE LOS(AS) HIJOS(AS) DE LA MUJER UNIVERSITARIA Y LA PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL

4.1 PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS:

De acuerdo a la investigación de campo realizada, podemos concluir en que los(as) hijos(as) de las mujeres trabajadoras en general, no sólo de la Universidad de San Carlos, están expuestos a una infinidad de problemas, sobresaliendo entre estos los siguientes: **Maltrato infantil, vocabulario inadecuado, abuso sexual, accidentes, inestabilidad emocional, problemas de salud** y en menor proporción se da el problema de **bajo rendimiento escolar**, aunque recae con más responsabilidad en los padres de familia, pues como se ha expuesto, no todas las personas que se quedan a cargo de los(as) niños(as) son preparadas, incluso la mayoría, ni siquiera tiene alguna escolaridad y en su mayoría son jóvenes, menores de edad.

4.2 ALTERNATIVAS DE SOLUCION:

Es importante mencionar que la encuesta que se llevó a cabo a los diferentes sectores de mujeres que forman parte del ámbito universitario (administrativo, docente y una mínima parte del sector estudiantil) establecen que sí es necesario que exista un Centro de Desarrollo Infantil para los(as) hijos(as) de las mujeres universitarias, ya que la mayoría atraviesa diferentes necesidades y serios problemas para dejar a sus hijos(as) en casa, en vecindades o instituciones a cargo de niños(as).

Siendo la Universidad de San Carlos, una entidad de enseñanza

superior y ordenada constitucionalmente a contribuir en los problemas que presenta la población guatemalteca, es imperativo que atienda y propicie condiciones de bienestar a la familia universitaria, pues de una o de otra manera toda ella hace posible el cumplimiento de sus fines de máxima Casa de Estudios a nivel nacional. Particularmente el caso que ocupa este estudio, la atención inmediata de los(as) hijos(as) de la mujer que se desempeña en las áreas de administración, docencia y servicio, inclusive las mujeres que forman parte de la población estudiantil, pues muchas de éstas traen consigo a sus pequeños(as) hijos(as), como se ha podido observar en la Escuela de Trabajo Social.

Además es conveniente que la Universidad al crear el Centro de Desarrollo Infantil en el Campus Central de la misma, abarque las diferentes jornadas de trabajo, para que las mismas trabajadoras puedan tener a sus hijos(as) allí, mientras ellas desarrollan sus labores.

4.2.1 Importancia de la Culminación del Centro de Desarrollo Infantil:

4.2.1.1 Importancia: Consideramos importante la culminación del Centro de Desarrollo Infantil, en el Campus Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ya que la preocupación de todas las mujeres que laboran en cualquier institución y especialmente la mujer universitaria, tienen de dejar a sus hijos(as) en manos de otras personas, sin ninguna preparación, mientras ellas están laborando.

Por tal razón es que la Universidad concluya el proyecto iniciado

del Centro de Desarrollo Infantil y apoye a sus trabajadoras, ya que éste se inició en el año 1992 y transcurridos cuatro años aún no ha sido concluído, ésto se debe a que las autoridades de la Universidad no le dan la importancia que tiene y sus prioridades son otros proyectos, que posiblemente para ellos tienen más importancia, y descuidan los que son en beneficio de la clase trabajadora y particularmente para las mujeres, porque tendrían a sus hijos(as) cerca del lugar donde ellas están laborando y al mismo tiempo los(as) niños(as) tendrían una mejor orientación y atención, porque estarían al cuidado de personas con especialidad en infantes y profesionales en el ramo.

4.2.1.2 Algunas Razones del Por qué es Necesario Culminar el Centro de Desarrollo Infantil:

-Proporcionaría a los(as) niños(as) de la mujer universitaria un lugar seguro y adecuado, garantizándoles una mejor estimulación temprana, desarrollo educativo y estabilidad emocional.

-Porque la creación del Centro de Desarrollo Infantil, no requiere de una gran inversión, sino racionar y optimizar los recursos materiales, físicos y humanos existentes, pues la Universidad cuenta con la riqueza de profesionales formados en las áreas técnica, científica y social.

-Porque los(as) niños(as) contarán con la atención médica y psico-social necesaria para un mejor desarrollo educativo.

-Permitirá promover investigaciones y programas de desarrollo integral, con el apoyo de estudiantes de: Ciencias Médicas, Ciencias Psicológicas y Trabajo Social.

-Porque al profesional que labore en el Centro de Desarrollo Infantil puede brindarle la Universidad de San Carlos diferentes capacitaciones en otras instituciones, para que adquieran mejores técnicas de funcionamiento en beneficio del mismo centro.

-Dicho centro, puede brindar a las mujeres universitarias, la orientación y capacitación necesaria, respecto al cuidado para sus hijos(as) y conjuntamente con el equipo multidisciplinario que participará, buscar las opciones más adecuadas para solucionar los problemas de los(as) niños(as) que interfieran en el desarrollo de su personalidad.

4.2.2 El Trabajo Social en los Centros de Desarrollo Infantil: El Trabajador(a) Social, siempre está inmerso en los problemas y necesidades de una población, por lo que consideramos importante que el trabajo que realiza dicho profesional en el aspecto social, económico, político y cultural, así como también el aspecto psico-social ya que él(la) niño(a) principalmente en las instituciones infantiles es el objeto principal de atención y es quien merece una buena orientación profesional, incluyendo un equipo multidisciplinario en el ramo.

En 1945, el Estado ha formulado políticas de Bienestar Social, dirigidas básicamente a beneficiar a la población de bajos recursos económicos, con énfasis en el cuidado de la niñez, por lo tanto desde ese entonces se autorizan las Primeras Guarderías Infantiles, en las cuales el(la) Trabajador(a) Social, se encontraba inmerso, realizando estudios socioeconómicos, para el ingreso a dichas guarderías, éste se realizaba en forma empírica dándose en forma paternalista,

caritativa, asistencialista, partiendo de los efectos y no de las causas. 17/

Se ha considerado importante anexar el Programa de Trabajo que la Doctora Telma Cortés, propuso al Comité del Año Sabático, pues según la investigación realizada, la mayoría de mujeres universitarias entrevistadas desconocen, cuál es su planteamiento, razón por la que es necesario, incluirlo en la parte final de esta tesis.

4.2.3 Importancia de la Participación del Trabajo Social: Se puede mencionar que entre los servicios sociales más importantes e indispensables, está el cuidado y bienestar de la infancia, el cual se ha llevado a cabo con el funcionamiento de jardínes infantiles, en este sentido se entiende que los jardínes infantiles se constituyen como un gran apoyo al mayor sector como lo es el laboral y en este caso, específicamente a las madres universitarias.

La participación del Trabajador Social, debe estar encaminada a la utilización de técnicas propias de la profesión y las funciones específicas que éste tiene para el buen desarrollo y funcionamiento de instituciones de Bienestar Social, como lo puede ser el Centro de Desarrollo Infantil de la Universidad de San Carlos.

Para una adecuada proyección del Trabajo Social, en este Centro la sustentante propone el modelo de actuación siguiente:

4.2.3.1 Propuesta de Intervención Profesional:

FASE I. INVESTIGACION: La investigación es un procedimiento,

17/ Berta Luz De Juárez Paíz, "Importancia de las Guarderías Infantiles", Editorial Centro de Producción de Materiales, USAC, Guatemala, 1969.

por medio del cual se pueden conocer los problemas que acogen a un individuo o grupo de personas, que con la aplicación de técnicas propias de las ciencias sociales, permite plantear alternativas de solución o intervención en forma razonable para poder mejorar o superar los contratiempos encontrados.

El Trabajador Social dentro de las actividades a desarrollar en el programa del Centro de Desarrollo Infantil, debe realizar investigaciones sociofamiliares para establecer y conocer la realidad del medio ambiente en donde se desenvuelve el niño(a), entre las actividades a ejecutar podemos mencionar las siguientes:

- Visita domiciliaria para conocer el ambiente en que el niño(a) vive en el aspecto familiar.
- Investigación documental y de campo.
- Entrevistas dirigidas y no dirigidas.
- Visitas a otras instituciones de bienestar social, para conocer las diferentes formas que tienen para apoyar a los(as) niños y niñas.

Las manifestaciones de la labor social y lo que el Trabajador Social debe asumir, son las siguientes funciones, tales como: investigación social, organización, educación, supervisión y atención de casos sociales; más sin embargo, no todas las instituciones permiten al profesional desempeñarse o desenvolverse en las diferentes actividades que se propone, ya que se ve limitado por las políticas de cada institución.

Coordinar con el equipo multidisciplinario que labore en el Centro

de Desarrollo Infantil, diferentes tratamientos con un enfoque integral que sea en beneficio del niño(a), en casos especiales.

Investigar la situación sociofamiliar de cada niño que esté inscrito en dicho centro para conocer el medio ambiente en que vive y brindar planteamientos correctos y alternativas de solución integral.

FASE II. ORGANIZACION Y EJECUCION: Esta organización es muy importante, ya que está encaminada a organizar grupos de madres de familia que tengan a sus niños(as) en el Centro de Desarrollo Infantil, interviniendo para proporcionarles capacitación en el aspecto profesional y lograr de esta manera el bienestar propio de la familia y de la comunidad en general, para ésto se efectuarán las siguientes actividades:

- Reuniones.
- Pláticas.
- Entrevistas.
- Cursos.
- Conferencias o capacitaciones, con las técnicas y metodología propias de la profesión.

FASE III. SEGUIMIENTO Y EVALUACION: Como todo proyecto o programa persigue un seguimiento y una evaluación, es necesario que el Trabajador Social, juntamente con el equipo multidisciplinario que se encuentre en dicho centro, sean responsables de la ejecución de los programas planificados y el seguimiento de los mismos, luego evaluar qué actividades se lograron finalizar y si los objetivos y metas que se plantearon tuvieron logros positivos o negativos y de qué manera pueden modificarse en una mejor forma para beneficio de los (as) niños(as), así tener una retroalimentación constante y positiva

y poder en las siguientes actividades priorizar con base a experiencias reales.

Pretendemos como profesionales asumir responsabilidades serias y concretas, para que la clase trabajadora y además dentro de la misma institución se eleve verdaderamente su nivel profesional, ya que nuestra sociedad cada vez exige más en beneficio de la población y especialmente de nuestra niñez en general.

C O N C L U S I O N E S

1. La situación que impera en el país, en relación a violencia, delincuencia y otros aspectos, provoca en las mujeres universitarias un clima de inseguridad para sus hijos(as) que se quedan en casa en manos de personas no preparadas, mientras ellas están laborando.

2. La Universidad de San Carlos de Guatemala, cuenta con profesionales formados y bien preparados, quienes pueden prestar sus servicios en el Centro de Desarrollo Infantil, para un mejor desarrollo educativo de los(as) niños(as) que estén inscritos en dicho centro.

3. Toda mujer y especialmente las madres universitarias tienen derecho a contar con un lugar, para dejar a sus hijos en su jornada de trabajo.

4. Es necesario y conveniente que el(la) niño(a) tenga desde sus primeros años de vida, una buena base de orientación y educación, para que su desarrollo físico, mental y emocional sea normal en el futuro.

5. El Centro de Desarrollo Infantil que funcione en el Campus Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es posible apoyado con el concurso de los(as) estudiantes de las carreras afines.

6. La Dirección del Centro de Desarrollo Infantil, es necesario que esté a cargo de un Trabajador Social, ya que éste conoce más a fondo la problemática de la niñez que allí permanecerá, por estar inmerso en los estudios socioeconómicos y el ambiente familiar.

R_E_C_O_M_E_N_D_A_C_I_O_N_E_S

1. Que se programen actividades, juntamente con el equipo multidisciplinario que labore en el Centro de Desarrollo Infantil, en beneficio de la niñez que allí permanezca y de la mujer, madre universitaria.

2. Es conveniente que la Universidad de San Carlos, incluya entre sus políticas de trabajo, lo relacionado al bienestar de sus trabajadores(as).

3. La organización y funcionamiento del Centro de Desarrollo Infantil debe estar integrada por personal calificado e idóneo, aún siendo del mismo recurso humano profesional con que cuenta dicha Universidad.

4. Que exista entre el(la) Trabajador(a) Social, autoridades de la Universidad y madres de familia, una interrelación, con otras instituciones de Bienestar Social o embajadas, para que puedan colaborar en aspectos culturales, económicos, en beneficio de ellos mismos y del centro mismo.

5. Es conveniente que las autoridades de la Universidad presten más atención a los problemas relacionados a la mujer universitaria, ya que ellas dejan a sus hijos en manos de otras personas por no contar con un lugar para dejar a sus hijos, mientras ellas trabajan.

B_I_B_L_I_O_G_R_A_F_I_A

1. Borrayo Pérez, Luis Emilio, Código de Trabajo, Artículos 151-153.

2. Campyre, G.; Jorro Daniel, **La Evolución Intelectual y Moral del Niño**, Editor, Madrid, España, 1920.

3. Castillo Godoy, Folleto impreso: **"Teoría-Sexo-Género"**, Escuela de Trabajo Social, USAC, Guatemala, 1993. Pág. 6.

4. **Catálogo de Estudios 1993**, Universidad de San Carlos de Guatemala, Departamento de Registro y Estadística.

5. Convenio sobre Igualdad y Oportunidades del Trato entre Trabajadores(as) No. 156.

6. Comisión Pro-Convención sobre los **"Derechos del Niño"**, Folleto impreso No. 1, trimestre Enero-Marzo de 1993.

7. Cordón Esquivel, Fernando, **"Empleo y Subempleo"**, Instituto Nacional de Estadística (INE), Marzo de 1994.

8. De Juárez Paiz, Berta Luz, **"Importancia de las Guarderías Infantiles"**, Editorial Centro de Producción de Materiales, USAC, 1969.

9. Díaz Argueta, Julio César, **Definición "Que es Trabajo Social"**, Escuela de Trabajo Social, USAC, E.P.S. P.I. Guatemala, 1983.

10. Documento: **Política Nacional para el Desarrollo y Promoción de la Mujer en Guatemala**, ONAM-UNICEF-UNIFEM-OPS/FLACSO-PNUDS. Guatemala, Agosto de 1990.

11. Dorsh Friedrich, **Diccionario de Psicología**, (4a. Edición, Barcelona, España, Herder, 1981).

12. González Avila, Manuel, Folleto impreso **"Los Valores y la Educación Universitaria"**, Departamento de Educación Odontológica, Universidad de San Carlos de Guatemala, Enero de 1996.

13. Guillén de Rezano, Clotilde, **"Los Jardines de Infantes"**, Biblioteca de Didáctica Moderna, Editorial Kapelusz & Cía, Buenos Aires.

14. Instituto Nacional de Estadística (INE), **X Censo de Población y V de Habitación**, Guatemala, 1994. Publicación Diario El Gráfico, 1995.

15. **La Mujer en la Planificación y el Desarrollo**, UNESCO, Editorial Nueva Sociedad.

16. Lewis P. Lipsit, Hayne W. Reese, **Desarrollo Infantil**, Editorial Trillas.

17. Marcovich, Jaime, **"El Maltrato a los Hijos"**.

18. Molina Calderón, José, **"Análisis para Cuánto Alcanza"**, Revista Dinero, Periódico Prensa Libre No. 77.

19. Organización de Naciones Unidas 1975, **Estrategias de Nairobi, Orientadas hacia el Futuro para el Adelanto de la Mujer**, Nairobi, Julio de 1975.

20. Revista Publicada por la Dirección General de Extensión Universitaria, USAC, 1990.

21. Singer, Roberto, **Psicología Infantil**.

22. Suplemento Prensa Libre, Guatemala, 3 de mayo de 1996, **"Día de la Madre"**.

23. III Congreso de Trabajo Social, realizado en Quetzaltenango, Guatemala, 1979.

A N E X O S

PROGRAMA DE TRABAJO

DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL

CONTENIDO

NTRODUCCION

ENERALIDADES

NTECEDENTES HISTORICOS

APITULO I: PLANIFICACION

.1 OBJETIVOS

1. Generales

2. Específicos

.2 INFORMACION BASICA PARA LA PLANIFICACION DEL FUNCIONAMIENTO DE DESARROLLO INFANTIL

1. DESCRIPCION GEOGRAFICA

2. INFORMACION DEMOGRAFICA

3. INSTITUCIONES ASISTENCIALES

4. CARACTERISTICAS DE LA ATENCION

..3 FUNCIONES

1. ADMINISTRATIVAS

2. DOCENTES, DE INVESTIGACION Y ASISTENCIALES

3. DIETOTERAPEUTICAS

1.4 **FORMULACION DE POLITICAS**

1.5 NORMAS Y PROCEDIMIENTOS

1.6 PRESUPUESTO

1.7 PLAN DE TRABAJO

1.8 PROGRAMAS

CAPITULO II ORGANIZACION

2.1 DEPENDENCIA JERARQUICA

2.2 ORGANIGRAMA

2.3 CLASIFICACION, HORARIO Y NUMERO DE PERSONAL

2.4 DESCRIPCION DEL PUESTO

2.5 HOJA DE TRABAJO

CAPITULO III: INTEGRACION

3.1 RECURSO HUMANO

1. RECLUTAMIENTO
2. SELECCION
3. ADIESTRAMIENTO
4. CAPACITACION

3.2. RECURSOS MATERIALES

1. FLUJOGRAMA
2. EQUIPO
3. INVENTARIO DE EQUIPOS

DIRECCION

1. MOTIVACION
2. COMUNICACION
3. LIDERAZGO
4. TOMA DE DECISIONES
5. COORDINACION: INTRA E INTERSECTORIAL

ITULO IV: EVALUACION

MONITOREO

EVALUACION A LARGO PLAZO

1. NORMAS
2. PERSONAL

. REPROGRAMACION

LIOGRAFICA

XOS

INTRODUCCION

El presente programa constituye el primero en su naturaleza en Guatemala y especialmente de la Universidad de San Carlos. Su implantación permitirá regir la vida del Centro de Desarrollo Infantil y orientar las políticas de los planes de trabajo.

Mejorar las condiciones de vida del niño guatemalteco, debe constituir una prioridad, evitar los riesgos de daño físico, mental y emocional, le corresponde especialmente a la Universidad de San Carlos como Rectora de la Educación en Guatemala. La inversión con que la Universidad contribuya al desarrollo de este programa constituye el logro de un objeto de la más alta calidad para la Universidad y para Guatemala.

El estimular el potencial de desarrollo y crecimiento de un sector de la población infantil guatemalteca puede constituir el plan piloto para el desarrollo del resto de niños de esta sociedad.

Desde hace más de veinte años, el Trabajador Universitario, ha requerido la presencia de un Centro de cuidados infantiles. Dentro de las políticas generales de la Universidad se encuentra un lineamiento en el que la Universidad debe contribuir en el estudio y propuesta de las soluciones de la poblemática nacional. La creación del Centro de Desarrollo constituye un modelo de solución a la problemática nacional infantil.

La creación del Centro es IMPOSTERGABLE y se justifica en el estudio Diagnóstico efectuado en 1992 a todos los trabajadores, padres de famiia de niños menores de seis años de edad, de las diferentes unidades Académicas y administrativas de la Universidad.

Es indispensable contar con el apoyo político, la buena voluntad de las Autoridades Universitarias y una actitud reflexiva que permita abordar seriamente el papel que le corresponde jugar dentro de la sociedad guatemalteca.

Este programa es producto de una vieja inquietud personal de la autora, un pago moral a la Universidad a la que siempre servirá con lealtad y el producto final del uso del Año Sabático que le fuera concedido.

Este programa es la base sobre la que deberán efectuarse un sinnúmero de modificaciones de acuerdo a las necesidades de su - ejecución.

GENERALIDADES

1. ANTECEDENTES HISTORICOS

La preocupación que las diversas sociedades han tenido especialmente en Europa, Estados Unidos y Canadá por los niños, culminó en la creación de los KINDER infantiles en Alemania y posteriormente la creación de guarderías infantiles como un servicio instituído durante el siglo XIX, en su creación influye de manera directa el pensamiento y la creación de hombres como Cumenius , Rosseau, Froebel, John Locke, Watson, Pestalozzi, Decroly, Adler y Montessori entre otros muchos.

La historia de las guarderías ha estado condicionada por factores de paz, guerra, depresión económica, riqueza y en los últimos años, condicionada por niveles de industrialización de los - países en el mundo y, por el reconocimiento de la absoluta necesidad que tiene el niño del desarrollo de sus potencialidades desd las primeras fases de su desarrollo.

Muchas de las Universidades de mayor prestigio en los Estados Unidos tales como John Kopkins, Yale, Harvard, y Comunbia , tienen departamentos de investigación en niños de edad preescolar y algunas Jardín Infantil, experimental, ya que consideran que es necesario formar a los niños desde el principio de modo integral desarrollando sus capacidades, dándoles hábitos de conducta y vigilando su desarrollo.

En Guatemala, la Sociedad Protectora del Niño, es fundada en 1920, como una institución privada de Bienestar Social Infantil.

Las guarderías infantiles en Guatemala, iniciaron en el año de 1945 a instancias de la Señora Elisa Martínez de Arévalo, primera dama de la Nación.

En 1950 con la primera dama de la Nación, María Villanova de Arbenz se transforma en "Asociación de Comedores Infantiles y Guarderías Infantiles".

En 1963 el Programa de Bienestar Infantil y Familiar, pasa a Secretaría de Asuntos Sociales de la Presidencia.

La constitución de la República de Guatemala, garantiza la tección y el bienestar de la niñez. La industrialización del s en los últimos años, ha fomentado la creación de innumerables rderías como una prestación de orden económico, social al tra- ador, protegiendo de esta manera a la niñez.

CAPITULO I: PLANIFICACION

OBJETIVOS

GENERAL

Garantizar una atención integral al hijo del trabajador de la Universidad de San Carlos.

Proporcionar a los trabajadores del Centro de Desarrollo un programa que los guíe para el desarrollo de los planes de trabajo de cada una de las áreas.

ESPECIFICOS

Atender a doscientos cincuenta niños comprendidos entre 60 días de nacidos a seis años de edad.

Promover un sistema de financiamiento que ofrezca la posibilidad de ejecución y mantenimiento del Centro.

Mejoramiento de la atención del niño a través de un programa de atención psicoeducativa y de salud.

Asegurar un estado nutricional adecuado en el lactante a traves de la lactancia materna.

5. Suministrar alimentos en cantidad y calidad adecuadas a la edad del niño para lograr un crecimiento y desarrollo adecuado.

6. Desarrollar el recurso humano a través de la educación, capacitación y adiestramiento.

7. Fomentar la participación de los padres de famiia en asumir responsabilidades con el niño y las actividades del Centro de Desarrollo.

8. Brindar educación psciológica y de salud contínua a los padres de los niños que asistan al Centro de Desarrollo.

9. Brindar educación contínua a los miembros del personal del Centro de Desarollo.

10. Aplicación del conocimiento humano y la tecnología en la atención del niño.

11. Estimular al profesional y estudiantes a efectuar investigaciones operativas para el mejoramiento del Centro.

1.2 INFORMACION BASICA PARA LA PLANIFICACION DEL FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO DE DESARROLLO

1. DESRIPCION GEOGRAFICA

El Centro de Desarrollo Infantil se encuentra ubicado al fondo del campo universitario en lado sureste. Cuenta con un área de terreno de 4,046 metros cuadrados y de acuerdo a los planos originales el área total a construir es de 1,646 metros cuadrados, área que albergará a 250 niños, al personal profesional, administrativo, técnico, estudiantil y de servicio.

El Plano muestra los siguientes ambientes:

1. Area administrativa que incluye: Sala de espera, Di

rección Pediatría, Psicología, Pedagogía, Trabajo Social, Secretaría y Contabilidad, Area de Sanitario, Bodega.

2. Area Preescolar: con 4 ambientes y cuatro sanitarios.

3. Area Maternales: tres áreas con tres sanitarios.

4. Area de Lactantes: Cuatro áreas con sus respectivos sanitarios.

5. Laboratorio de Leches y lactario

6. Salon de usos múltiples

7. Area de servicio: vestidor de niñera, servicio sanitario, basurero, lavandería, cuarto de máquinas, guardianía.

8. Area de Nutrición: Comedor, cocina bodegas humeda y seca, bodega de limpieza, oficina de Nutricionistas.

9. Comedor de Maternal y Preescolares.

Factores de orden económico solo permiten la construcción de la primera fase que constituyen 387 metros cuadrados; quedando pendiente la construcción de la segunda fase.

Esta primera fase y de acuerdo a la distribución del espacio geográfico planificado a construirse abarca un 23.51% de la construcción total, dejandose de construir:

2/3 del área administrativa
Sala de espera completa
1 módulo completo de maternal
4 módulos completos de lactantes
el salón de usos múltiples
laboratorio de leches y Lactario
área completa de Servicios:
lavandería
bodegas
cocina
comedores
cuarto de máquinas
guardianía
basurero
área verde de jardín protegido

Los Planos originales del Centro de Desarrollo Infantil, se encuentran en las Oficinas de la Dirección de Servicios Generales

Los planos que se presentan en este trabajo son:

El Primero de Localización del Centro, dentro del Campus Universitario.

El segundo la Primera fase de su construcción

2. INFORMACION BASICA DIAGNOSTICA PARA LA CREACION DEL CENTRO

La presente información se basa en datos cuantitativos y cualitativos obtenidos a través de un estudio diagnóstico efectuado en los meses de marzo y abril de 1992, aplicado a todos aquellos trabajadores padres de familia, con hijos menores de seis años de todas las Unidades Académicas y Departamentos de tipo administrativo, sin distingos de cargos laborales. Los resultados fueron analizados en su última fase por el Centro de cómputo de la Facultad de Ingeniería.

El personal que haría uso del Centro de Desarrollo Infantil para sus hijos y de acuerdo a la tabulación ocupacional, los resultados fueron los siguientes:

Administrativos	62.48%
Servicio	22.82%
Docentes	14.46%

La jornada laboral de mayor frecuencia fue mixta con el 80% : los trabajadores que incluye jornada matutina y vespertina , vespertina y nocturna.

Los siguientes datos indican la cantidad de hijos menores : seis años de los trabajadores:

191 trabajadores que constituyen el 61% informan tener un .jo menor de seis años.

99 trabajadores que constituyen el 31.83% indicaron tener ›s hijos menores de seis años.

17 trabajadores que constituyen el 5.43% indicaron tener :es hijos menores de seis años.

Y tres trabajadores 1%, indicaron tener cuatro hijos meno- ›s de seis años.

El total de estos niños se eleva a 454, distribuidos de la :guiente manera:

De 24 a 36 meses =	90 niños	20.13%
De 18 a 24 meses =	79 niños	17.67%
De 6 a 12 meses =	78 niños	17.44%
De 36 a 48 meses =	77 niños	17.22%
De 48 a 60 meses =	65 niños	14.54%
De 1 a 6 meses =	41 niños	9.17%
De 12 a 18 meses =	17 niños	3.80%

La anterior información otorga los datos fundamentales demo :áficos de la población infantil que hará uso del Centro de De- ırrollo Infantil.

El instrumento tiene dentro de sus preguntas, el conocer , ıién cuida al hijo menor del trabajador durante sus horas labo- ıles, de donde se desprenden los siguientes resultados: cien :rsonas (33%) indicaron que su hijo era cuidado por una domésti ı; 82 personas (26%) indicaron que eran cuidados por la abuela; ; personas (14%) indicaron que un familiar se hacía cargo del :nor.

La respuesta a la pregunta si existiera un Centro de Desa- :ollo Infantil usted haría uso, de él se obtuvo que 292 personas)4%) opinaron a favor de su creación, contra 17 personas (5.43%) ıe opinaron que no haría uso de él.

301 personas (96%) contestaron que se verían beneficiadas de llevar a su niño al Centro de Desarrollo Infantil.

308 personas (99%) consideraron necesaria la creación del Centro de Desarrollo Infantil.

La respuesta positiva al apoyo económico que el trabajador se encuentra en disposición de prestar es evidente, cuando 286 personas que constituyen el 92% se encuentran en disposición de contribuir con un aporte económico.

3. INSTITUCIONES ASISTENCIALES

Para que este Centro funcione con la máxima calidad, se ha recurrido a Instituciones que ya han obtenido éxito en la aplicación de sus programas a la población infantil. Estas instituciones son:

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
MINISTERIO DE SALUD PUBLICA
SECCION MATERNO INFANTIL
COMISION NACIONAL DE PROMOCION DE LA LACTANCIA MATERNA
UNICEF
PROCURADURIA DE LSO DERECHOS HUMANOS

Como parte del trabajo realizado, se encuentra la precencia de un pequeño grupo de padres de famiia con quienes se visitarán Embajadas, Instituciones Asistenciales y Organismos Internacionales en búsqueda de apoyo técnico y económico para la implementación y ejecución del programa de trabajo.

Al interior de la Universidad de San Carlos, todas aquellas Facultades en el que su concurso sea necesario.

4. CARACTERISTICAS DE ATENCION

Las causas del cuidado y protección infantil tienen una relación directa con un conjunto de disciplinas tales como la Psicología, Salud, biología, Pedagogía, Nutrición, Trabajo Social, Economía, Derecho, Sociología, Política y Cultura. Disciplinas que al integrarse en función de sus objetivos, metas y estrategias dan lugar al Prograa de Desarrollo Infantil.

El conjunto de disciplinas interviene en forma simultánea sobre, el niño y núcleo familiar.

Esta forma de intervención constituye la característica esencial de atención del Centro de Desarrollo Infantil de la Universidad de San Carlos.

1.3 FUNCIONES

1 Funciones Administrativas

Las funciones administrativas abarcan el grupo de actividades que conducen al personal del Centro de Desarrollo Infantil, a cumplir con los objetivos, los cuales se alcanzan a través de la planificación, organización, integración, dirección, control y evaluación del servicio a fin de alcanzar los objetivos propuestos.

Entre estas funciones están:

- Revisión y actualización de las políticas, normas y procedimientos del servicio.
- Elaboración, seguimiento y evaluación de un plan de trabajo anual.
- Elaboración del presupuesto.
- Revisión y actualización de los métodos e instrumentos de trabajo.
- Revisión de las diferentes asignaciones de autoridad y responsabiidades.
- Reclutamiento y selección de personal.
- Coordinación, análisis y evaluación en la compra de alimentos, equipo educativo, técnico, de oficina, material de limpieza y cualquier otro material que fuera necesario.
- Coordinación entre los diferentes departamentos profesionales y Servicios del Centro con las diferentes Unidades Académicas y autoridades.
- Revisión y actualización del sistema de registro y reportes de información.

2. Docencia - Investigación - Asistenciales

Las funciones Docentes y de Investigación, serán aplicadas por los diferentes departamentos que funcionen en el Centro, estos incluyen: La capacitación del personal de los diferentes Departamentos fomentando el conocimiento del cargo, las relaciones humanas y la adaptabilidad del trabajo, así como la educación y orientación psicológica, salud, pedagógica y nutricional dirigida a niños, personal, estudiantes y padres de famiia. Comprende también las acciones de investigación tendientes a mejorar la atención del niño y los aspectos administrativos del Centro de Desarrollo.

Entre estas funciones están:

- Elaboración, ejecución y evaluación del programa de educación dirigido a niños, personal, estudiantes y padres.
- Elaboración de material educativo relacionado con la educación y cuidado del niño en las diferentes áreas; estimulación temprana, desarrollo, educación, salud, nutrición y todos aquellos que así lo requieran por su naturaleza.
- Participación en simposios, seminarios y congresos que desarrollen temas sobre el niño.
- Adiestramiento y capacitación de recurso humano del servicio.
- Participación en la planificación, ejecución y evaluación de las prácticas de los estudiantes.
- Realización y promoción de investigaciones en las diferentes áreas; así como su divulgación para mejorar la calidad del servicio prestado y permitiendo así cuantificar los problemas y buscar soluciones.
- Coordinación con docencia en la implementación de planes y programas.
- participación en comités de Padres de Famiia en la búsqueda de una mejor calidad en la educación, para mejorar la atención del niño.

3. Dietoterapéuticas

La función dietoterapéutica realiza la evaluación del estado nutricional, cálculos de las necesidadesenergéticas y de nutrientes del niño.

4 FORMULACION DE POLITICAS

Estas constituyen los principios de la Dirección del Centro Desarrollo Infantil, para lograr los objetivos propuestos.

El Centro de Desarrollo Infantil se constituye en una Polí-ca de prestación en Servicio que el patrono Universidad otorga sus trabajadores "El Honorable Consejo Superior Universitario, sesión del seis de Noviembre del año en curso (1991), Punto ARTO, del acta No. 50-91, aprobó las políticas salariales, para ientar mediante este instrumento político-administrativo, la ma de decisiones tendientes a mejorar las condiciones de vida sus trabajadores y la prestación de sus servicios". (1. Políti s Salariales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Edi rial Universitaria, Guatemala, C.A. 1991).

Este Centro intenta solucionar el problema de aquellos pa - es trabajadores de la Universidad que no cuentan con el recur- humano que pueda cuidar de sus hijos pequeños durante sus ho- s laborales: otorgándoles un cuidado adecuado en forma multi- sciplinaria.

La política del Centro de Desarrollo es la manera como la iversidad de San Carlos ataca el problema de la falta de cober ra humana para el cuidado de sus pequeños hijos.

rarquía de Políticas:

La primera jerarquía en las políticas pretende el máximo enestar para la mayoría tanto de trabajadores como de niños.

Una segunda jerarquía constituye el binestar tanto físico mo psíquico del niño y sus padre.

Una tercera jerarquía lo constituye un bienestar económico través de un aporte mínimo de acuerdo a la calidad del servi- o.

Una cuarta jerarquía constituye la igualdad de oportunida s para todos los niños que asistan al centro.

Otras políticas del Centro de Desarrollo:

- Políticas Asistenciales (Psicosociopedagógicas, de Salud, nutricionales).
- Políticas Administrativas.
- Políticas de Investigación

- Política de utilización del recurso humano estudiantil nivel de práctica.

1.5 NORMAS Y PROCEDIMIENTOS:

La atención del Centro de Desarrollo deberá contar con prc gramas bases de trabajo.

El presupuesto que se asigne podrá determinar mucho la cal dad y cantidad del servicio prestado: disponibilidad del eleme to humano estudiantil, la calidad y cantidad del personal nombı do y el recurso material.

Elaboración de programas, estos deben especificar el tipo de servicios prestados, horario, metodología, deberán de ser standarizados y evaluados de acuerdo a las características de (da una de las áreas.

La estandarización de los programas debe constar de:

1. Componentes del programa
2. Procedimientos
3. Número de niños a atender en el Centro y en cada aula
4. Método del programa
5. Tiempo de cada actividad
6. Contenidos del programa
7. Equipo a utilizar

Al planificar se parte de la premisa de que el propósito general es el de planificar y proporcionar una atención de ópt ma calidad dentro de los límites del presupuesto.

Para garantizar este propósito se debe tomar en cuenta va rios factores:

1. Requerimientos de la población
2. Hábitos de la población
3. Recurso Humano
4. Planta física
5. Equipo
6. Presupuesto

Procedimientos

1. Determinar las necesidades tanto psíquicas, como pedagógicas, nutricionales y de salud del niño.

2. En base al elemento anterior, definir el tipo de atención que se brindará.

1.6. PRESUPUESTO

El presupuesto constituye un estimado de necesidades futuras de acuerdo a las actividades, por un período de tiempo definido.

Metodología

1. Cantidad de plazas de profesioales, administrativos, docentes y de servicio.

2. Materiales de oficina.

3. Material educativo.

4. Material médico

5. Material Psicológico

6. Equipo médico y odontológico

7. Servicio de alimentación (número, cantidad y frecuencia y costos de las raciones).

1.7 PLAN DE TRABAJO

A llevarse a cabo en cada uno de los Departamentos durante un año ó mes y con los elementos siguientes:

Objetivos, actividades, mes de ejecución, participantes , responsables, resultados esperados y observaciones.

1.8 PROGRAMAS

Los programas del Centro de Desarrollo, contendrán los objet; vos que determinarán con precisión el desarrollo de las activida des.

Se adjuntan programas estandarizados por el Ministerio de Sa lud, bajo la supervisión de la O.M.S. y Lactancia Materna.

1. Monitoreo del crecimiento y desarrollo del niño.
2. Programa de inmunizaciones (PAI).
3. Tratamiento de infecciones respiratorias superiores (IRA).
4. Control de las enfermedades diarréicas (TRO).
5. Salud Bucal.
6. Lactancia Materna.
7. Estimulación Temprana.

Otros programas se agregarán en el próximo informe y otros c berán ser incluídos en el programa general en el momento que los profesionales sean nombrados.

Se adjuntan cartas de solicitud y respuesta de las institu ciones mencionadas.

CAPITULO II

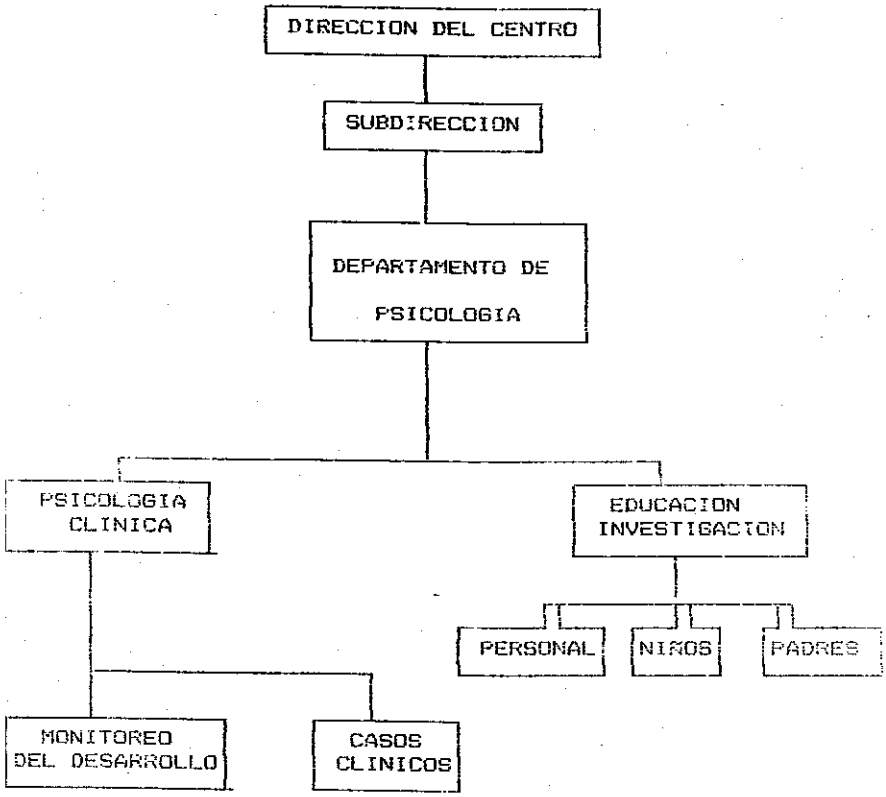
ORGANIZACION

2.1 Dependencia jerárquica:

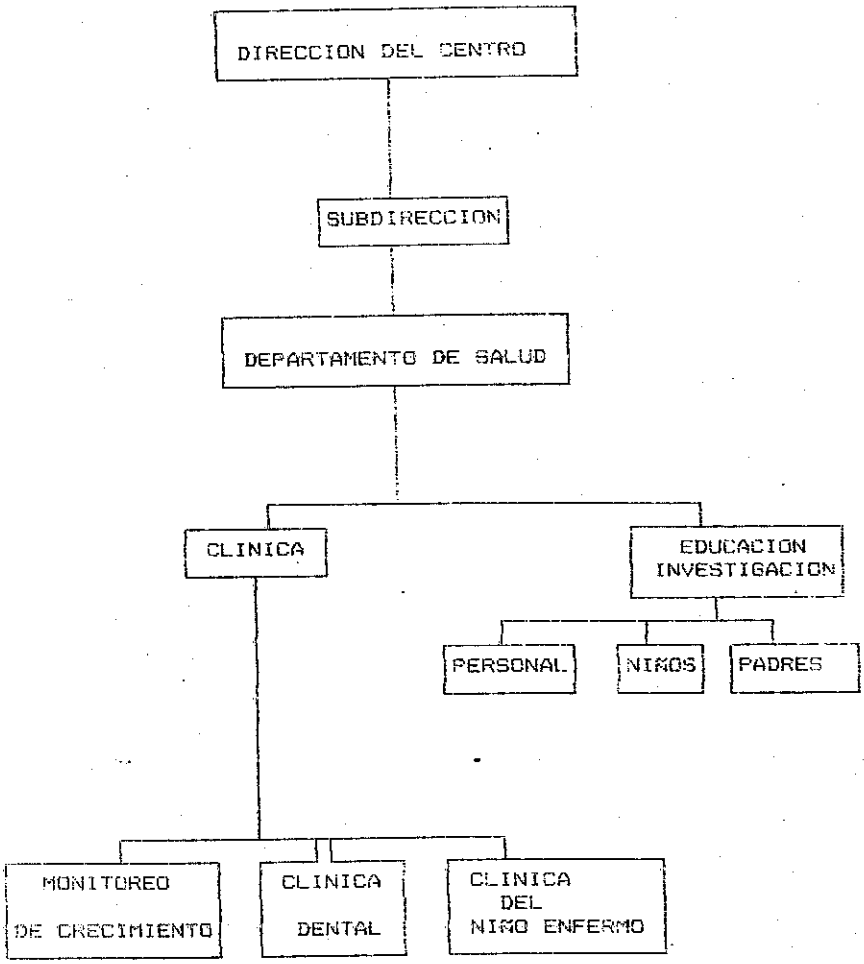
Los Departamento del Centro deben depender de la Dirección, Subdirección del Centro y mantener coordinación con la Administr ción.

2.2 Organigrama del Centro de Desarrollo

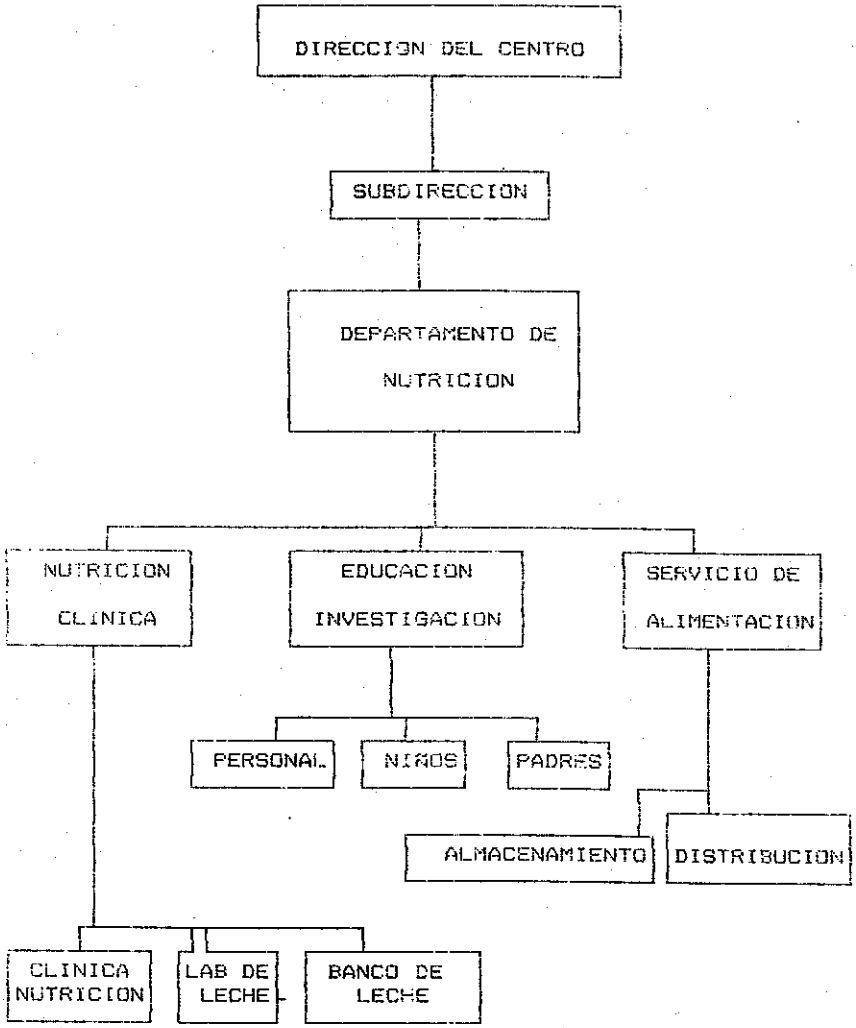
ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA



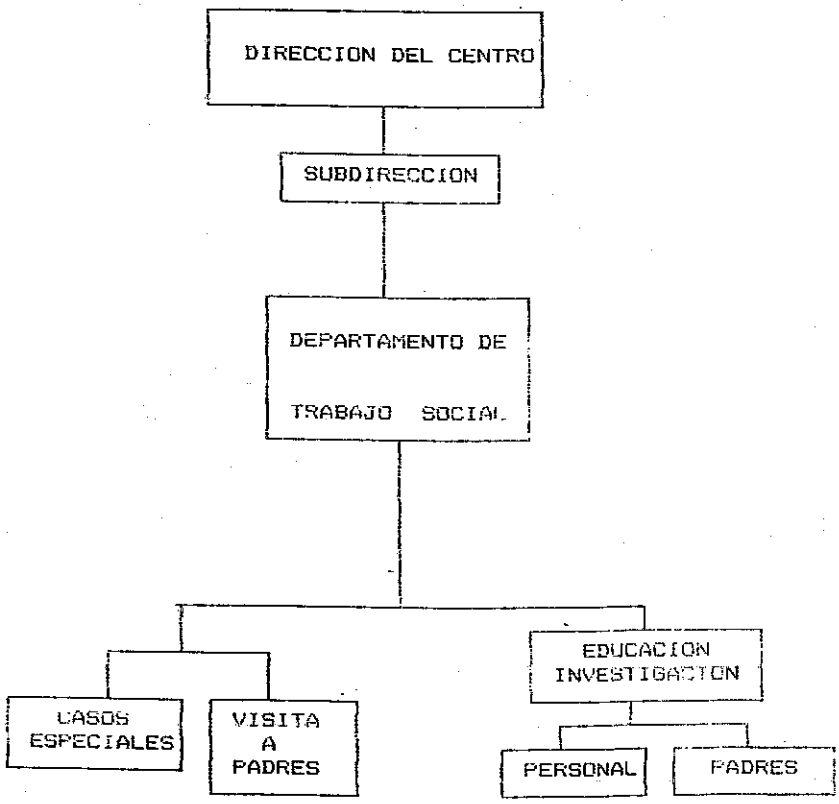
ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE SALUD



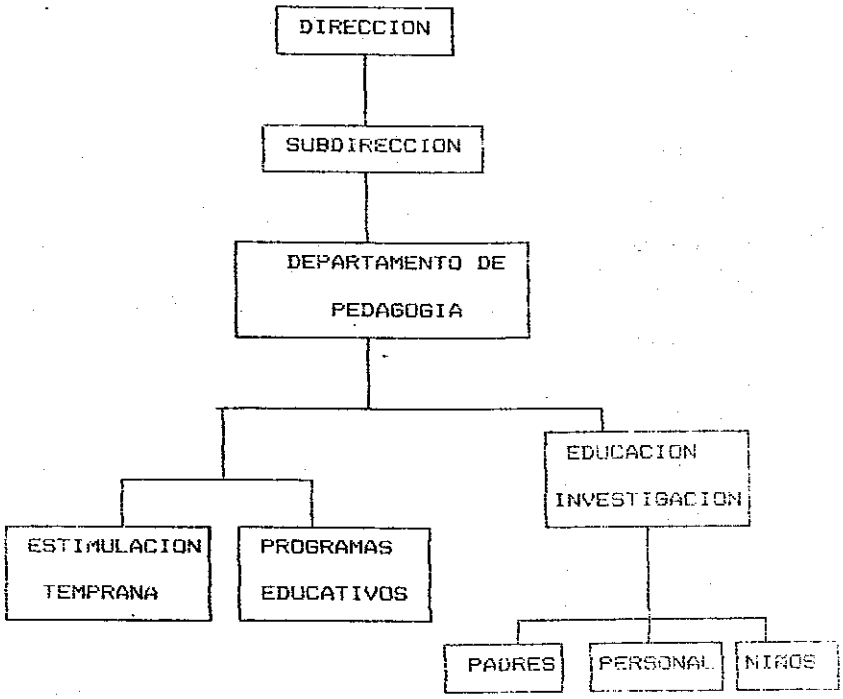
ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO DE NUTRICION



ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL



ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE PEDADOGIA



2.3. CLASIFICACION DE PERSONAL

CLASIFICACION	NUMERO	HORARIO (HORAS)
PSICOLOGIA:		
-Psicólogos	1	8
-Estudiantes *	4	4
NUTRICION		
-Nutriólogo	1	8
-Nutricionistas	1	8
-Estudiantes *	4	4
SALUD:		
-Médicos	1	8
-Estudiantes *	4	4
-Odontólogo	1	8
-Estudiantes *	4	4
-Enfermera	1	8
PEDAGOGICO:		
-Maestros	12	8
-Niñeras	4	8
Depto. de Trabajo Social:		
-T.S.	1	8
-Estudiantes *	2	4

*Los Estudiantes se dividirán por partes iguales en jornadas, matutina y vespertina.

2.4 Descripción de puesto y/o cargo

Es un escrito de los datos obtenidos del análisis del cargo.

Toda descripción del cargo debe especificar lo siguiente:

- Qué es lo que un trabajador, estudiante tiene que hacer en su Trabajo. Incluye por qué, cuándo, con qué, dónde, con quién cómo, status y en qué circunstancias.
- Condiciones de trabajo.
- Actividades a realizar
- Nivel y tipo de educación y entrenamiento necesarios.
- Salario.
- Otra información pertinenete.

Los requisitos de una persona pueden ser especificados a partir de este análisis, además incluye aspectos relacionados con edad, sexos, tipo de experiencia yhabilidad requerida.

Se debe describir el trabajo en términos concretos, teniendo en mente las actividades y situaciones propias del trabajo.

Cuando se hace la descripción de trabajo, es necesario preguntarse lo siguiente:

- Cuales son las actividades rutinarias.
- Qué actividades pueden ocurrir con menos frecuencia o en casos de emergencia.

- Que tipo de entrenamiento es requerido para el trabajo.
- Cuánta responsabilidad es requerida.
- Demanda física, intelectual y social de trabajo.

Especificaciones del cargo:

Una vez realizada la descripción del puesto, se detalla ésta en términos de especificación del cargo; que consiste en un resumen de la información tomada del análisis del cargo y de la descripción del trabajo.

Tiene que ser realizada en térmios de cubrir los deberes del trabajo, las condiciones peculiares del mismo y las cualidades personales requeridas del trabajador para desempeñar con éxito las responsabilidades que se le asignen.

La especificación de cargo se debe hacer en función de las necesidades del trabajo y en base al siguiente esquema:

DESCRIPCION DEL CARGO

1.- NOMBRE DE LA PLAZA
2. CARGO
3. EDUCACION Y ADIESTRAMIENTO
4. EXPERIENCIA
5. CONOCIMIENTOS Y HABIIDADES
6. REQUISITOS FISICOS
7. REQUISITOS PERSONALES
8. REFERENCIAS PERSONALES
9. HORARIO DE TRABAJO
10. SALARIO

.5 Hoja de Trabajo a llenarse por trabajadores del Centro

s un esquema de trabajo que debe ejecutar una persona, con procedimientos definidos y el tiempo requerido para sus deberes.

Los estudiantes efectuarán su práctica clínica bajo la supervisión del jefe del departamento respectivo.

La hoja de trabajo de cada uno de los departamentos para estudiantes y trabajadores será elaborada por el jefe de éste, según las actividades a llevarse a cabo en el Centro de Desarrollo.

IODELO DE HOJA DE TRABAJO PARA UN ESTUDIANTE DE MEDICINA DE LA CLIICA DEL MONITOREO DEL CRECIMIENTO

':30 - 8:00	Selección de cinco niños para evaluación de la curva del crecimieto.
8:00 - 10:00	Cálculo de adecuación de indicadores P/T y P/E.
10:00- 10:30	Evaluación de los niños y llenar fichas clínicas.
10:30- 11:00	Control de estado de vacunación de los niños.
11:00- 11:30	Referencia de casos con anormalidades en el crecimiento al departamento de Nutrición.
11:30-12:30	Vacunación de los niños.

CAPITULO III: INTEGRACION

3.1. Recurso Humano:

3.1.1 Reclutamieto

Profesionales: Serán seleccionados por currículum y experienc:

Secretaria: Designada por el Departamento de Personal de la U:

Maestros: Se seleccionarán por currículum académico y experie cia, se dará prioridad a los estudiantes de Pedagogía y Psciol

Personal de Alimentación: deberá presentar constancia de capa ción.

Niñera: Niñera graduada.

Estudiantes: De las áreas académicas que figuran en el organi ma, será su unidad Académica, la que designen el grado cursant

3.1.2 Selección

El responsable y/o su asistente, serán los encargados de elabo los criterios de selección para el personal a contratar en bas la descripción de puesto. Las entrevistas de selección se har en coordinación con la Dirección del Centro.

Criterios de Selección del Personal

- Información complementaria
- Estado de salud

3.1.3 Adiestramiento

El jefe de Departamento, tiene la responsabilidad de adiestra los trabajadores y estudiantes.

Guía de Adiestramiento del Personal

El adiestramiento es la actividad contínua y organizada, que realizarán los responsables de los Departamentos, a fin de permitir al personal mejorar sus conocimientos. Para realizar un trabajo más eficiente y de esta forma cumplir con los objetivos de los Departamentos.

Normas

Cada persona que entre en un Departamento, debe ser adiestrado.

Los procedimientos a seguir para el adiestramiento del personal, se pueden dividir en las siguientes fases:

Fase 1:

Preparar el plan de adiestramiento:

1. Quién debe ser entrenado

   a) Personal
   b) estudiantes

2. Qué se debe enseñar

3. Cuándo se debe enseñar

Fase 2:

1. Introducción del personal e informarle sobre:

   a) El organigrama del Centro de Desarrollo
   b) Los objetivos del Centro de Desarrollo

2. Conocimiento de los lugares y las personas:

   a) Introducir al nuevo trabajdor o estudiante, ante el resto de personal.

3. Presentación de la descripción del puesto, del horario y de su hoja de trabajo.

   a) Explicar su descripción del puesto
   b) Presentar su horario de trabajo
   c) Explicar los elementos pertinentes a su trabajo.

4. Distribución de material:

   a) Dar acceso a todo otro material pertinente
   b) Abastecer los útiles necesarios para la ejecución de las tareas.

Fase 4:

Vigilancia y Control

1. Verificar frecuentemente, el ritmo y evolución del trabajo por el jefe del Departamento.

2. Aclarar las dudas

3.1.4. Capacitación

La programación e implementación de un sistema de capacitación, es función de los jefes de Departamento. Esta capacitación puede tener actividades de asesoramiento por medio de reuniones, jornadas de trabajo, seminarios, cursos y otros.

3.3 DIRECCION

1. Motivación:

La motivación como proceso se constituye en el elemento básico , para orientar la actividad a los objetivos perseguidos por lo que el trabajador debe sentir como propios los objetivos del centro, para que se conviertan en la fuerza intern que lleva el sujeto a actuar como una necesidad.

La motivación se extenderá a todo el elemento humano del centro estimulando la estima de sí mismo, por sí mismo y la estima de sí mismo por los demás, se utiizará la necesidad de realización que tiene el humano en servicio y bienestar en el Centro de Desarrollo a través de su inteligencia, imaginación, actitudes, habilidades y finalmente llevar a cabo la necesidad de cumplimiento de objetivos y de una retroalimentación.

2. Comunicación:

Constituye entre los humanos el mejor de los vínculos para el entendimiento.
La Dirección utlizará un porcentaje elevado de su tiempo a las comunicaciones e interrelaciones. Proporcionar información, emitir órdenes, influir y persuadir a fin de que se lleven interacciones entre los equipos de trabajo de manera armoniosa.
El manejo del aspecto cognoscitivo como del sentido operacional de la comunicación deberán de ser buscados con el fin que la comunicación se convierta en un comportamiento verbal o simbólico para obtener los resultados esperados.

La Dirección deberá constiuirse en el vínculo de enlace entre el equipo, basándose en la comprensión y aceptación y tratando de eliminar cualquier barrera en la comunicación.

3. LIDERAZGO:

Liderazgo es el arte o proceso de influir sobre las personas para que se esfuercen por voluntad propia y con entusiasmo en cumplir con las metas del grupo.

Liderazgo requiere grados variables de destrzas en los diferentes niveles de admiistración. El liderazgo de la dirección requiere destreza.

El liderazgo requiere la habilidad para actuar de una manera que propicie un ambiente conduncente a responder y promover las motivaciones.

4. TOMA DE DECISIONES:

Otra parte fundamental de la dirección es la toma de decisiones. La toma de decisiones es un proceso que incluye:

1. La determinación de premisas.

2. La identificación de opciones.

3. La evaluación de las opciones en vista de la meta que se persigue.

4. La selección de una opción.

5. Las decisiones administrativas, que se relacionan a la estructuración de los recursos de la institución para crear un potencial máximo de rendimiento.

   Autoridad, responsabilidd, flujo de trabajo, flujo de información, ubicación de las instlaciones, adiestramiento de personal, adquisición e instalaciones de equipos y otros que fueran necesarios.

6. Las decisiones de operación se relacionan con la maximización de las utilidades de las operaciones actuales. En este caso: métodos de educación, de salud física y mental, de investigación, producción o captación, realización de inventarios.

5. COORDINACION:

La coordinación es la esencia de la actividad administrativa, ya que el propósito de la administración es el logro de la armonía de los esfuerzos individuales en pos del cumplimiento de metas de grupo.

Coordinación Intra e Interinstitucional

El Centro de Desarrollo debe coordinar sus actividades intrainstitucionales en los siguientes aspectos:

Administración:

- Autorización de compra.
- Coordinación de actividades relacionadas con el funcionamiento de los departamentos.
- Asignación del presupuesto.

Recursos Humanos

- Contratación del personal que laborará en el Centro de Desarrollo.

Finanzas:

- Manejo del presupuesto.

Laboratorio de Leche: Coordinación para las solicitudes de los productos necesarios en la preparación de las fórmulas lácteas.

Banco de Leche: Coordinación a fin de buscar madres donantes.

Atención de Nutrición: Coordinación en la normación dietoterapéutica en general.

Atención en Salud: Coordinación con sucesos de orden técnico que se den con el cuerpo médico y odontológico.

Atención Psicológica: Coordinación con el cuerpo psicológico y su interrelación con otras disciplinas.

Atención Pedagógica: Coordinación con el cuerpo pedagógico y su interrrelación con las otras disciplinas.

Enfermería:

= Reporte de niños vacunados, enfermos y en monitoreo.

Sindicato:

- Coordinación de aspectos laborales.

Trabajo Social:

- Coordinación del departamento con los otros departamentos y con padres de familia.

Docencia:

Mantener coordinación en la planificación, implementación y evaluación de los programas educativos del Centro y los Programas de prácticas estudiantiles Universitarias.

Junta de Padres de Familia: Estalecer coordinación con éstos para determinar su participación en el Centro y búsqueda de mejoras.

Coordinación Interinstitucional:

Mantener coordinación en cuanto a apoyo técnico de las diferentes acciones que en el Centro de Desarrollo se realicen por parte de Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud, Comisión de Lactancia Materna, y todas aquellas instituciones de carácter Nacional e internacional, así como la evaluación de su participación en el plan de trabajo.

- Proyectos especiales.

- Educación permanente e Investigación.

CAPITULO IV

EVALUACION

4.1. Monitoreo:

Consiste en comprobar si todo funciona de acuerdo con el Plan adoptado, las instrucciones dadas y los principios establecidos, tiene como finalidad localizar deficiencias y errores para rectificar y prevenir su recurrencia. Este monitoreo es contínuo desde el inicio del programa.

4.2. Evaluación a largo plazo de normas:

Las normas, que son criterios establecidos (en la planificación) con los que se pueden evaluar los resultados reales, representan

los aspectos detallados de los planes a corto plazo que están de acurdo con los objetivos del Centro.

Supervisión:

La supervisión consiste en que el jefe de Departamentos observe el ritmo y calidad de las actividades de los trabajadores y estudiantes.

- El jefe de Departamentos y el trabajador o estudiante, deben hacer la supervisión según un plan de supervisión general (Ver anexo).

- Los métodos de supervisión se discuten con los responsables de Departamento y se determinan:

  - Las actividades de supervisar

  - Tipos de supervisión, responsable de la supervisión, periodicidad, instrumentos a utilizar para la supervisión.

Evaluación de eficiencia de personal

Todo trabajador que realiza su tarea satisfactoriamente y que tiene actitud deseable hacia su trabajo, merece algo más que simplemente al tenencia del cargo. Tiene derecho a que se le estimule por el trabajo bien hecho y a la oportunidad de que se le asigne mayor responsabilidad, sea con aumento o no de remuneración.

Es de recordar que una de las obligaciones de la supervisión es de evaluar al personal y/o comunicarle sobre sus progresos.

Los resultados de la evaluación ayudan a guiar con mayor efectividad la marcha de los planes. Las evaluaciones más objetivas, proporcionan información que pueden usarse en la asignación de cargos, el adiestramiento, la supervisión y la promoción.

La evaluación de eficiencia de personal a nivel administrativo, tiene dos propósitos:

Identificar eficacia o deficiencia del trabajador y estudiante.

Identificar Areas para reforzamiento de los estudiantes y personal.

›s aspectos que deben evaluarse en el trabajador y estudiantes
›n:

La puntualidad y asistencia.

El conocimiento de su trabajo.

El cumplimiento de sus tareas y la calidad del mismo.

El sentido de responsabilidad.

Disposición, entusiasmo, iniciativa y habilidades.

Cooperación, rapidez, uso adecuado del tiempo de trabajo.