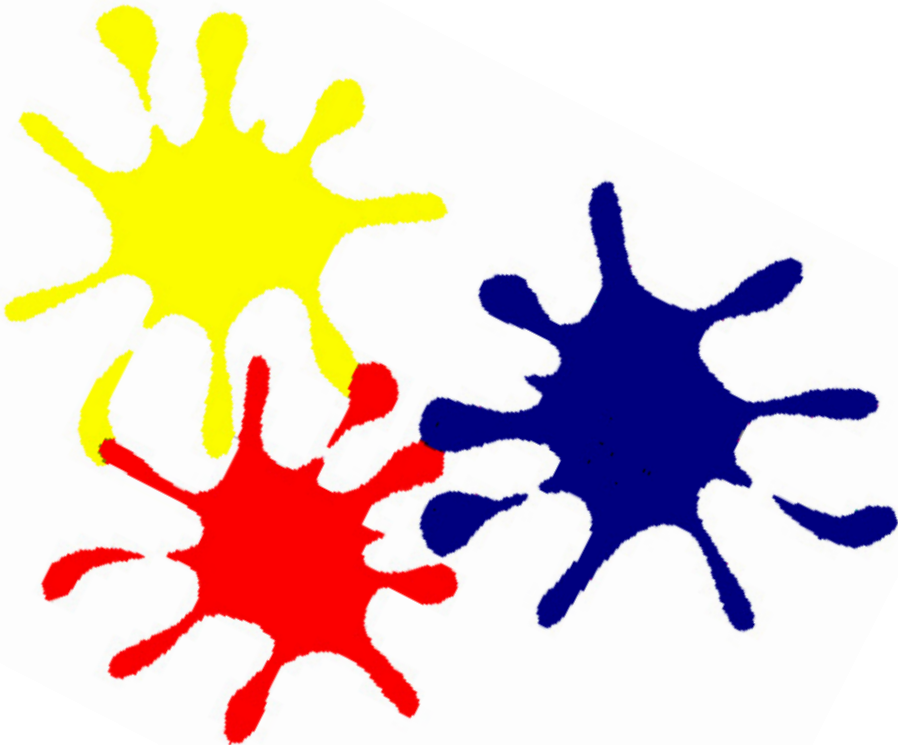
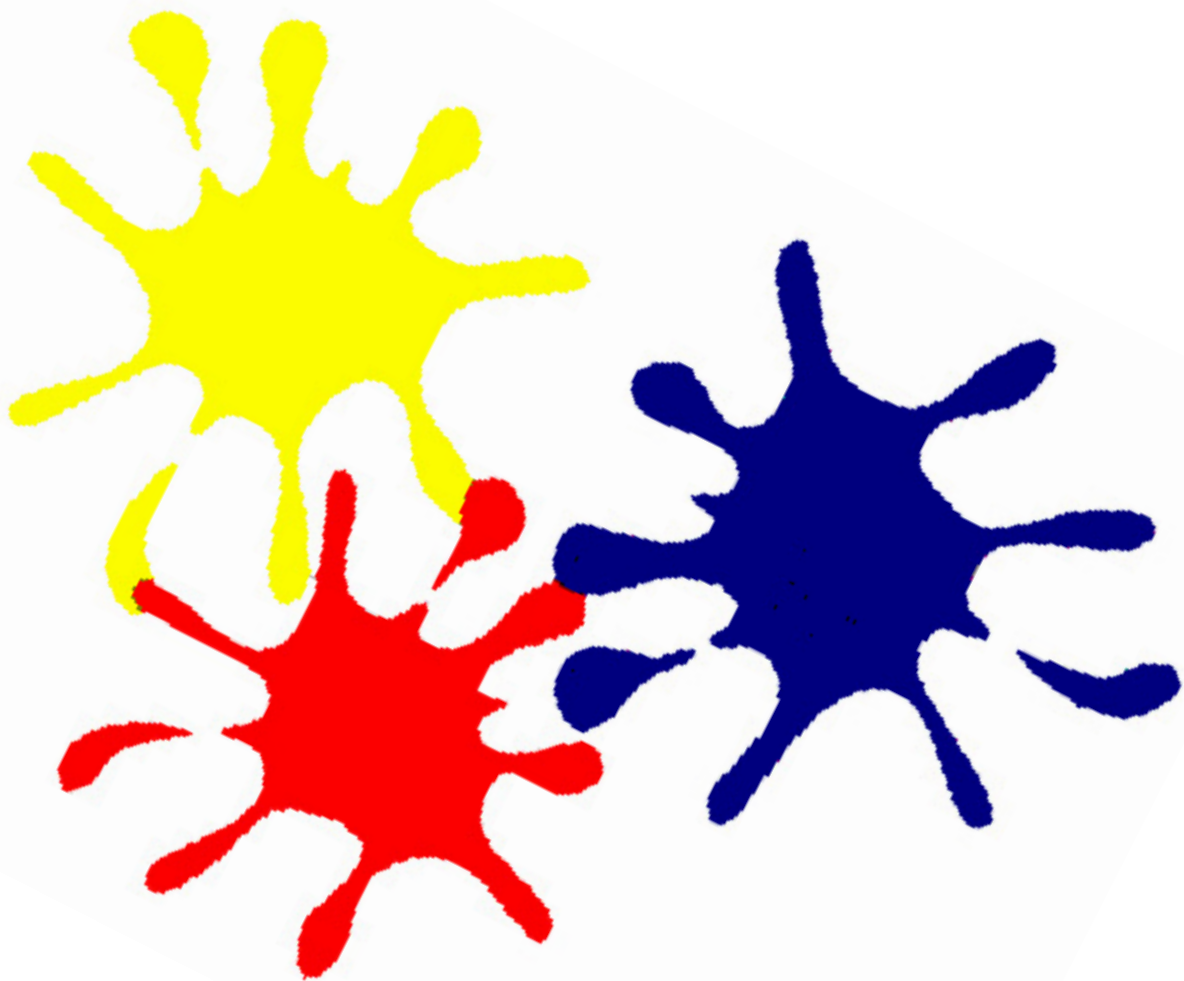




PERFILES DEL EQUIPO DE TRABAJO REQUERIDO PARA LOS CENTROS CAIF







AUTORIDADES

Prof. Psic. Víctor Giorgi
Presidente de INAU

Prof. Lic. Cristina Álvarez
Directora de INAU

Psic. Jorge Ferrando
Director de INAU

Mtro. Fernando Scantamburlo
Director General de INAU

Lic. Ana Cerutti
Directora de la Secretaría
Ejecutiva del Plan CAIF



Colección: Primera Infancia
Serie Guías Metodológicas: N° 7

Se terminó de imprimir en el mes de ----- de 2007
en -----
(Dirección)
Decretos que amparan la publicación

**INSTITUTO DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE DEL
URUGUAY**

PLAN CAIF

**REFORMULACIÓN DEL MATERIAL DE APOYO:
EQUIPOS DE TRABAJO:
PERFILES TÉCNICOS REQUERIDOS
PARA EL INGRESO A LOS CENTROS CAIF**

Diciembre, 2007

Contenido

1. Introducción	1
2. Proceso de Selección y Contratación del Personal	2
3. Proceso de Evaluación	4
4. Proceso de Formación	5
5. Perfiles	5
5.1. Maestro/a Referente del Equipo Pedagógico	5
5.2. Maestro/a Co-responsable Pedagógico	6
5.3. Educador/a	7
5.4. Educador/a con Horas a Disposición.	9
5.5. Trabajador/a Social	9
5.6. Psicólogo/a	10
5.7. Funciones	11
5.8. Psicomotricista	11
5.9. Cocinero/a	12
5.10. Auxiliar de Limpieza	12
6. Responsabilidades con relación a la Documentación	14
7. Bibliografía	16
7.1. Documentos que complementan los Perfiles	16
7.2. Bibliografía Consultada	16

1. Introducción

El Plan CAIF postula la importancia del trabajo en Equipo como uno de los principios básicos de la intervención Interdisciplinar. Entendemos que el enfoque interdisciplinario, mejora la calidad de atención y ayuda a comprender procesos complejos, permitiendo una comprensión compartida de los problemas. Desde esta perspectiva, abordar interdisciplinariamente la tarea, constituye una postura ética que implica recorrer caminos convergentes en busca de un horizonte en común.

La interdisciplinaridad implica pluralidad de perspectivas y se contrapone a la idea de saber absoluto. El conocimiento progresa por las fronteras entre las diferentes ciencias, en donde se da la construcción de puentes entre diferentes lenguajes, el descubrimiento de lo común en lo aparentemente diferente y la traducción de los distintos sentidos con que se interpreta.

El intercambio de saberes en los equipos generalmente no se da en forma natural y espontánea, sino que requiere de una serie de condiciones:

1. Que la Institución esté organizada de forma tal que su organigrama, la definición de sus objetivos y las funciones de sus agentes favorezcan el encuentro interdisciplinario.
2. Para que haya intercambio de saberes es necesario que las personas que integran el equipo de trabajo tengan conocimientos suficientes de su área de trabajo y que no se diluyan los saberes específicos, dado que la interacción de un integrante con otro se da desde un saber determinado.
3. Se necesita un tiempo compartido, es decir un tiempo dedicado al intercambio en el equipo.
4. Es necesaria una disposición, un interés por parte de los integrantes del Equipo por participar en el debate y la reflexión crítica.

Desde esta perspectiva entendemos por Equipo; un grupo de personas colectivamente responsables del logro de los objetivos y tareas que se proponen, donde las habilidades y actividades que cada miembro asume, se interrelacionan cual si fueran piezas de un rompecabezas.

El acento puesto en el cumplimiento de objetivos en común y en la responsabilidad exigible a las personas, pone de manifiesto que la solidaridad entre los miembros de un equipo, es imprescindible.

Para concretar el proceso de conformación de Equipos, es necesario:

1. Un propósito compartido y significativo por todos los miembros.
2. Objetivos y metas asociados a dicho propósito, sus alcances, los planes para cumplirlos los criterios para evaluarlos y los indicadores de evaluación pertinentes.

3. Explicitación de roles, en base a la complementariedad de sus conocimientos y habilidades.
4. Métodos de trabajo que conducen al logro de los resultados
5. Actitud de cooperación entre los miembros, fundada en la convicción de que los resultados pretendidos, sólo puede alcanzarse con el esfuerzo y compromiso de todos.
6. Espacio determinado y tiempo definido, para discutir, intercambiar y acordar entre todos la tarea.
7. Existencia de un proyecto, donde los integrantes del Equipo se sientan consustanciados.

Constituirse en un Equipo implica un proceso de construcción dialógica, con avances y retrocesos. El grupo de trabajo pasará por distintos momentos, primeramente asumirá un carácter de multidisciplinariedad y progresivamente se irán resignificando, donde primará la reciprocidad en los intercambios, la búsqueda compartida, para explicar los problemas y fenómenos y abordarlos interdisciplinariamente.

En el sentido expresado, es necesario que el grupo también se interrogue sobre sí mismo, sobre las relaciones entre sus miembros, sobre sus afectos sus transferencias, sus roles, y que los mismos sean dinámicos, móviles y funcionales, de acuerdo a los distintos momentos y situaciones que la tarea requiera.

Para que esto se pueda llevar a cabo es necesario que la institución prevea en su dispositivo de funcionamiento, espacios destinados para que el equipo se reúna.

2. Proceso de Selección y Contratación del Personal

La siguiente sección está basada en el Material Equipos de Trabajo de los Centros CAIF.

Entre los compromisos firmados en el convenio con INAU, las Organizaciones de la Sociedad Civil, debe contratar al personal adecuado para cada Centro CAIF.

Los procesos de selección, contratación e incorporación de personal, son relevantes para el logro de los objetivos y metas propuestas. A su vez están asociados a la toma de decisiones por parte de los integrantes de la Comisión Directiva de la OSC que se integra a la organización del Plan.

Un riguroso y exigente proceso de selección, respetando el criterio de transparencia, permite obtener calidad en el desempeño del cargo y contribuye a evitar posteriores conflictos.

El Proceso de selección de los integrantes del Equipo del Centro se puede dar en diferentes oportunidades:

1. Inmediatamente a la firma del Convenio, el mismo se realiza mediante un llamado abierto. La Comisión Asesora estará constituida por :
 - a) Integrantes de la OSC
 - b) Un integrante del Programa de Identificación y Optimización de la Demanda (Plan CAIF)
 - c) Un delegado de alguno de los organismos que integran el Plan CAIF Intendencias Municipales, INDA, ANEP, MSP, etc)
2. Cuando se produzca una vacante durante el transcurso del Convenio, el mismo se realiza mediante un llamado abierto. La comisión Asesora estará constituida por:
 - a) Integrantes de la OSC
 - b) Un integrante del Programa de Evaluación y Monitoreo (Plan CAIF)
 - c) Un delegado de alguno de los organismos que integran el Plan CAIF(Intendencias Municipales, INDA, ANEP, MSP, etc)

El Llamado Abierto a postulantes para cada uno de los cargos se realizará por parte de la Comisión Directiva de la OSC utilizando los medios de comunicación locales. El llamado requiere:

- Descripción del cargo
 - Dirección donde se puedan retirar las bases del llamado
 - Plazo de presentación (lugar, día y hora)
 - Los postulantes deben presentar por escrito su presentación al llamado, incluyendo: datos de filiación personal; Nivel educativo, Títulos y /o formación específica para el cargo; Experiencia laboral; Referencias personales.
3. Una vez conformada la **Comisión Asesora**, se fijará un plazo suficiente para proceder a ejecutar las actividades previstas en las bases del llamado:
 - Estudio de las presentaciones
 - Entrevistas a los postulantes
 - Elaboración de informe
 - Presentación del resultado a la Comisión Directiva de la OSC.
 4. La **Comisión Directiva de la OSC**, teniendo en cuenta el informe elaborado por la Comisión Asesora, tomará decisión fundada, procediendo a la designación del postulante seleccionado. Publicará a la vista en el Centro los resultados del llamado.
 5. La contratación del personal por parte de la OSC, se realizará siguiendo las siguientes pautas:
 - a) Firma de un primer contrato a término con un plazo de prueba de hasta seis meses, que permita evaluar, el desempeño efectivo de las funciones propias del cargo y la posterior conformidad expresa de las partes.

- b) En el contrato se establecerán los derechos y obligaciones de las partes.
 - c) Finalizado el plazo de prueba del primer contrato, si se resuelve continuar con el mismo, se procederá a la formalización del contrato laboral que regule la relación de servicio y dependencia. En todos los casos la renovación de la relación laboral, mas allá, del período inicial supone la presencia de una vinculación laboral sin término anticipado de finalización. Luego, la rescisión unilateral del contrato por parte de la OSC, significará indemnizaciones previstas en la legislación laboral.
6. La **incorporación** de cada integrante al Equipo del Centro CAIF corresponde a la Comisión Directiva de la OSC, quienes deberán presentar al nuevo integrante al resto del equipo, presentar los objetivos del Plan como política social. La presentación formal a todos los integrantes del Centro, facilitará una mas rápida y mejor integración.
 7. La **OSC** deberá comunicar al Plan CAIF a través del Programa de Identificación y Optimización de la Demanda o del Programa de Monitoreo y Evaluación cualquier cambio en el personal del Centro (renuncia, despido, u otros motivos)
 8. Durante los tres primeros meses la OSC tendrá como referente en el Plan CAIF al Programa de Identificación y Optimización de la Demanda, pasando luego de este período a depender del Programa de Evaluación y Monitoreo.

3. Proceso de Evaluación

La OSC, al suscribir un convenio con el Estado contrae un conjunto de Derechos y Obligaciones. Para poder alcanzar los objetivos en las áreas de competencia comprometidas, ha seleccionado personal idóneo para el desempeño de las funciones exigidas y necesarias para funcionamiento del Centro CAIF.

El Proyecto Institucional contiene los planes de trabajo de cada Centro y es el documento en el cual se plasman los objetivos y metas propuestas, siguiendo los lineamientos organizacionales del Plan CAIF del cual forman parte.

Los resultados se lograrán a través del trabajo en Equipo. Destacamos la importancia del proceso de evaluación continua, instancias de alto en el camino que permitan replantearse el cumplimiento de dicho proyecto, y que permitan también evaluar el desempeño de las actividades previstas para la obtención de los objetivos.

Evaluar, reflexionar, rectificar para poder cambiar y corregir sobre la marcha permite un proceso continuo de aprendizaje institucional. Es en este sentido, que se plantea la evaluación de desempeño de los cargos.

4. Proceso de Formación

La participación en el Plan CAIF en tanto política social, constituye desde el punto de vista organizacional e institucional, participar de una realidad rica, cambiante y compleja. Implica por tanto un aprendizaje permanente, y requiere de instancias de formación.

Desde el Plan consideramos a la formación permanente como una inversión, la misma constituye un capital y apostamos a ella como parte de la calidad en la atención y cuidado hacia los niños niñas de 0 a 3 años y sus familias.

Una adecuada política de personal requiere actividades de formación que permitan llevar adelante los cambios que surjan a partir de la evaluación. En este sentido las OSC deben facilitar la asistencia de los integrantes del Equipo del Centro a Talleres, Cursos, y todas aquellas instancias de formación que se brinden tanto desde la Secretaría Ejecutiva o División del Plan como de aquellos organismos e instituciones que forman parte o están vinculados al mismo. Asimismo les corresponde motivar al personal para que continúe en el proceso de formación.

Desde esta misma perspectiva, las OSC deberán participar de las instancias de formación a las que se las convoque.

5. Perfiles

Cada uno de los integrantes del Equipo de Trabajo de los Centros CAIF:

- Depende contractualmente de la OSC.
- Debe coordinar con los demás integrantes del Equipo de Trabajo del Centro.
- Debe participar en las instancias de capacitación propuestas desde el Plan CAIF.
- Debe participar en las reuniones de Equipo.
- Debe participar con el Equipo de Trabajo del Centro en la elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del Proyecto Institucional.
- Debe colaborar en el mantenimiento de la higiene total del Centro (espacio físico y materiales).

5.1. Maestro/a Referente del Equipo Pedagógico

Requisitos para el desempeño del cargo

- Título de Maestra/o otorgado por los Institutos Normales - CODICEN con especialización en Educación Inicial o Título de Licenciado en Educación Inicial Universidad Católica del Uruguay u otros reconocidos por el MEC si los hubiere.

Perfil del cargo

- Experiencia de trabajo en Educación Inicial (mínimo 3 años).
- Experiencia de trabajo en Equipo (mínimo 3 años).
- Conocer el Currículum de 0 a 3 años del MEC.

Funciones

1. Referente técnico del Equipo de Educadores/as del Programa de Educación Inicial.
2. Conocer y manejar el Diseño Curricular de 0 a 36 meses del MEC y la Guía Metodológica del Programa Educación Inicial¹.
3. Elaborar e implementar con el Equipo Pedagógico el Proyecto Pedagógico.
4. Aplicar la Guía de Observación de la Calidad de la Prácticas Educativas en sala.
5. Realizar docencia directa con los grupos de niños/as.
6. Promover espacios de reflexión e intercambio sobre las prácticas que fortalezcan al Equipo Pedagógico.
7. Realizar intervenciones de trabajo en el hogar de los niños/as, cuando la pertinencia de las mismas se acuerde en el Equipo del Centro.
8. Propiciar la integración y la participación de las familias.
9. Según las necesidades poblacionales implementar un ciclo de talleres de Educación Inicial familiar junto al resto del Equipo Técnico.
10. Participar en el Programa de Estimulación Oportuna².

Líneas de Dependencia Dependen del cargo: Maestros/as, Educadores/as

Líneas de Coordinación

- Coordina con los/las integrantes del Equipo Técnico del Centro
- Coordina con: la/el cocinera/o en la confección del menú.

5.2. Maestro/a Co-responsable Pedagógico

Requisitos para el desempeño del cargo

- Título de Maestra/o otorgado por los Institutos Normales - CODICEN con especialización en Educación Inicial ,o
- Título de Licenciado en Educación Inicial Universidad Católica del Uruguay u otros reconocidos por el MEC si los hubiere.

¹Ver Guía Metodológica del Programa de Educación Inicial, 2006. Páginas 37 a 42.

²Ver Guía Metodológica del Programa de Estimulación Oportuna.

Perfil del cargo:

Con experiencia en Educación Inicial.

Funciones

1. Conocer y manejar el Diseño Curricular de 0 a 36 meses del MEC y la Guía Metodológica del Programa Educación Inicial.
2. Participar en la elaboración, implementación y evaluación del Proyecto Pedagógico junto con el/la Maestro/a Responsable Pedagógico y los/as educadores/as.
3. Realizar intervenciones de trabajo en el hogar de los niños /as cuando se considere pertinente acordando con el Equipo Técnico.
4. Propiciar la integración y la participación de las familias.

Líneas de Dependencia

- Depende de la Maestra Responsable.
- Dependen del cargo: Educadores/as.

Líneas de Coordinación Coordina con el maestro/a responsable pedagógico/a.

5.3. Educador/a

Requisitos para el desempeño del cargo

1. Excluyente:
 - Acreditar Ciclo Básico de Enseñanza Secundaria completo (desde 1999 al 2006).
 - Acreditar Segundo Ciclo de Enseñanza Secundaria (a partir de 2007).
 - Formación y/o experiencia acreditada en Primera Infancia.
2. No excluyente:
 - Título de Educador Básico en 0 a 3 años otorgado por el Centro de Formación y Estudios del INAU (CENFORES) al 2011; o de Educador otorgado por el CIEP (autorizado por el MEC) u otros si hubiere habilitados por el MEC.

Perfil del cargo

Con experiencia de trabajo con niños menores de 3 años.

Funciones

1. Participar en la elaboración del Proyecto Pedagógico.
2. Conocer y utilizar el Currículo de 0 a 3 del MEC, la Guía Metodológica del Programa Educación Inicial y los materiales de Apoyo Pedagógico brindados desde el Plan CAIF.
3. Organizar la Planificación diaria y semanal del grupo que tiene a cargo en coordinación con el maestro/a responsable.
4. Utilizar estrategias metodológicas que faciliten el desarrollo integral de los niños/as.
5. Manejar diversas expresiones en forma espontánea (lenguaje, música, expresión corporal, plástica, etc.).
6. Contribuir a mejorar las condiciones de bienestar del niño/a (control de salud, vacunaciones, peso, talla)
7. Participar en la planificación de la integración y participación de las familias.
8. Realizar intervenciones de trabajo en el hogar de los niños/as cuando se considere pertinente acordando con el Equipo Técnico.
9. Llevar los registros de Asistencia diaria y las observaciones de su grupo.

Para el Programa de Estimulación Oportuna

1. Apoyar la tarea del/la Psicomotricista en la preparación de los talleres.
2. Trabajar con la /el Psicomotricista en las instancias en los talleres.
3. Participar en actividades de difusión de los talleres.
4. Realizar intervenciones de trabajo en domicilio.
5. Colaborar con la/el Psicomotricista en el registro de asistencia a los talleres, de las observaciones y de las intervenciones en domicilio.

Líneas de Dependencia

- Depende del/la Maestro/a responsable pedagógico/a y del/la Maestra/o co-responsable pedagógico/a.
- En el Programa de Estimulación Oportuna depende del/la Psicomotricista.

Líneas de Coordinación Coordina con el/la maestros/as responsables, co-responsable pedagógico/a y con el/la Psicomotricista.

5.4. Educador/a con Horas a Disposición.

Requisitos para el desempeño del cargo:

1. Excluyente:
 - Acreditar Ciclo Básico de Enseñanza Secundaria completo (desde 1999 al 2006).
 - Acreditar Segundo Ciclo de Enseñanza Secundaria (a partir de 2007).
 - Formación y/o experiencia acreditada en Primera Infancia.
2. No excluyente:
 - Título de Educador Básico en 0 a 3 años otorgado por el Centro de Formación y Estudios del INAU (CENFORES) al 2011; o de Educador otorgado por el CIEP (autorizado por el MEC) u otros si hubiere habilitados por el MEC.

Perfil del cargo Con experiencia de trabajo con niños menores de 3 años.

Funciones

1. Conocer y utilizar el Currículo de 0 a 3 del MEC, la Guía Metodológica del Programa Educación Inicial y los materiales de Apoyo Pedagógico brindados desde el Plan CAIF.
2. Participar en la elaboración del Proyecto Pedagógico.
3. Apoyar la tarea de las salas cuando se lo requiera.
4. Realizar intervenciones en domicilio o en la comunidad en coordinación con el Equipo Técnico.
5. Suplir a las/os Educadores/as del Centro en sus tareas cuando sea necesario .

Líneas de Dependencia Depende del/la Maestro/a responsable pedagógico/a y del/la Maestra/o co-responsable pedagógico/a

Líneas de Coordinación Coordina con el/ la maestros/as responsables y co-responsable pedagógico/a.

5.5. Trabajador/a Social

Requisitos para el desempeño del cargo

Título de Licenciado en Trabajo Social o de Asistente Social expedido por la Universidad de la República (UDELAR) o por la Universidad Católica (UCUDAL).

Perfil del cargo

- Con experiencia de Trabajo en Equipo (mínimo de 2 años)
- Con experiencia de trabajo en programas socio-comunitarios (mínimo 2 años)

Funciones

1. Referente del trabajo comunitario.
2. Informar a la comunidad sobre el Centro CAIF y las posibilidades que brinda a los niños y niñas de 0 a 3 años y sus familias, junto a los integrantes del Equipo.
3. Identificar y Seleccionar a las familias con las cuales se desarrollarán los Programas junto con los integrantes del Equipo del Centro.
4. Entrevistar a las Familias seleccionadas e Inscribir a los niños/as en el SIPI.
5. Coordinar estrategias de intervención comunitaria.
6. Coordinar con el Equipo de Centro y con otras instituciones y organizaciones barriales estrategias de promoción e intervención para el trabajo con los niños/as de 0 a 3 a/ños y sus familias.
7. Participar en la elaboración de las estrategias de seguimiento y/o derivación correspondiente a cada situación.
8. Ejecutar las estrategias de seguimiento e intervención cuando corresponda.
9. Participar en actividades tanto del programa de Educación Inicial como de Estimulación Oportuna si se considera pertinente.
10. Realizar intervenciones de trabajo en el hogar de los niños/as cuando así se requiera.
11. Contribuir en el área de coordinaciones del Centro CAIF con organizaciones e instituciones (locales departamentales, nacionales) y en la activación y fortalecimiento de las redes familiares, sociales y comunitarias.
12. Contribuir a que el Equipo del Centro elaborare estrategias que fomenten la participación comunitaria

5.6. Psicólogo/a

Requisitos para el desempeño del cargo

Título de Licenciado/a en Psicología o Psicólogo/a expedido por la Universidad de la República (UDELAR) o por la Universidad Católica (UCUDAL)

Perfil del cargo

- Experiencia de trabajo en programas socio-comunitarios (mínimo 2 años)
- Experiencia de trabajo en Equipo (mínimo 2 años)
- Formación y/o experiencia en Primera Infancia (mínimo 1 año)

5.7. Funciones

1. Aportar insumos para la planificación del Equipo Pedagógico, contribuyendo a la práctica educativa desde su especificidad.
2. Asesorar y definir estrategias junto con el Equipo del Centro que faciliten la integración del niño/a y sus respectivas familias al mismo.
3. Realizar observaciones de los grupos cuando se considere oportuno.
4. Realizar intervenciones personalizadas breves, orientación y seguimiento a los niños / as y sus familias, en los casos que así lo requieran.
5. Realizar intervenciones en los grupos de niños/as, cuando se considere pertinente en acuerdo con el Equipo Técnico.
6. Realizar junto con otros integrantes del Equipo actividades colectivas con los adultos en función de necesidades específicas que se vayan identificando.
7. Realizar intervenciones de trabajo en domicilio cuando se considere oportuno.
8. Coordinar con el Equipo la realización de otras actividades vinculadas al barrio o la localidad, oportunas para cada contexto.
9. Participar en el Programa de Estimulación Oportuna

5.8. Psicomotricista

Requisitos para el desempeño del cargo

Poseer título de Psicomotricista o Licenciado en Psicomotricidad expedido por la Universidad de la República (UDELAR) o por la Universidad Católica (UCUDAL), o por el Centro de Estudios, Investigación e Información en Aprendizaje (CEDIIAP).

Perfil del cargo:

- Experiencia en primera Infancia (mínimo 1 año)
- Experiencia de trabajo en Equipo (mínimo 1 año)

Funciones

1. Referente del Programa de Estimulación Oportuna.
2. Coordinar los Talleres de Estimulación Oportuna.
3. Realizar las evaluaciones a los niños/as y familias pre y post taller (EEDP, SF_36 IPCG). Registrar datos de peso/talla y control del carné del niño sano en niños/as de 0 a 2 años.
4. Diseñar y prepara junto con la educadora el material para los talleres.

5. Realizar observaciones e intervenciones en el hogar de los niños/as en caso de que sea necesario.
6. Brindar desde la disciplina herramientas vinculadas a la promoción del desarrollo de los niños de 0 a 3 años.
7. Asesorar y definir estrategias junto con el Equipo que favorezcan la integración de los niños/as y familias al Centro.
8. Coordinar con los Centros de Salud.

5.9. Cocinero/a

Requisitos para el Desempeño del Cargo

Ciclo Básico de Enseñanza Secundaria o UTU completo

Perfil del cargo

Experiencia y/o formación específica.

Funciones

1. Referentado del Programa Alimentario Nutricional.
2. Planificar el Menú Diario de acuerdo a las normas generales proporcionadas por el Instituto Nacional de Alimentación (INDA).
3. Exponer el Menú a la vista de los niños/as y familias en la cartelera del Centro..
4. Elaboración de Comidas.
5. Realizar los registros diarios en las planillas de consumo semanal y las mensuales en las planillas de stock de los víveres.
6. Controlar la recepción de los alimentos según pautas del INDA.
7. Preparar la merienda o almuerzo para niños/as y adultos que participan en los talleres del programa de Estimulación Oportuna.
8. Participar en la instancia de alimentación en los talleres de Estimulación Oportuna y Educación Inicial Familiar cuando se considere conveniente.

Líneas de Dependencia Depende de la Maestra responsable.

5.10. Auxiliar de Limpieza

Requisitos para el desempeño del cargo

Ciclo Básico de Enseñanza Secundaria o UTU completo.

Funciones

1. Colaborar y mantener la higiene total del Centro (Espacio físico y materiales).
2. Colaborar en las actividades de acondicionamiento de los alimentos según pautas establecidas por INDA.
3. Colaborar con el funcionamiento general del Centro en especial con el servicio de la alimentación.

Líneas de Dependencia: Depende de la Maestra Responsable.

Líneas de Coordinación: Coordina con el/la cocinero/a en relación al acondicionamiento de los alimentos.

6. Responsabilidades de los integrantes del equipo y de la OSC en relación a la Documentación.

Documentación que debe estar vigente y a disposición en todos los Centros CAIF.

Documento	Responsable
Inscripción de los funcionarios en el Banco de Seguros por accidentes de trabajo	OSC
Carné de salud vigente de cada uno de los funcionarios	OSC
Inventario organizado por categorías como: mobiliario, utensilios de cocina, libros para el personal, libros para niños/as, etc.	OSC
Proyecto institucional	Equipo del Centro
Proyecto pedagógico	Maestro/a Responsable del Equipo Pedagógico/a
Registro de Asistencia a los Programas de EI y de EO	Equipo Pedagógico Psicomotricista
Planillas de planificación diaria	Maestros/as y Educadores/as
Planilla de Planificación de Talleres con horarios y días	Técnicos/as según cada taller
Planilla de Registro de las Actividades desarrolladas en el mes	Psicólogo/a, Trabajador/a Social y Psicomotricista
Planilla de Registro de actividades en domicilio	Psicomotricista, Psicólogo/a, Trabajador/a Social, Maestro/a
Productos elaborados en los talleres del año en curso (librillos, cartillas, cuadernillos)	Psicomotricista y Maestro/a Responsable
Registro asistencia al control de salud según normas MSP del/la niño/a en cada grupo	Maestro/a Responsable de Equipo Pedagógico Psicomotricista (0 a 2 años)
Registro de la vigencia del Carné de Vacunas	Maestro /a Responsable Psicomotricista (0 a 2 años)
Registro de peso y talla a nivel de Centro	Maestro /a Responsable Psicomotricista (0 a 2 años)
Planilla con nómina de niños/as por grupo, con los horarios de entrada y salida de cada uno y N° de Cédula de Identidad	Maestro/a Responsable Trabajador/a Social Psicomotricista (0 a 2 años)
Menú semanal para cada Programa	Cocinero/a

Documentación que debe estar vigente y a la vista en el Centro

Documento	Responsable
Planilla de Trabajo (BPS)	OSC
Datos de la Emergencia Móvil de cobertura de la Institución	OSC
Nómina del Personal con la carga horaria semanal, los días y horarios de trabajo (entrada y salida)	OSC

Documentación que debe estar vigente y a resguardo en el Centro

Documento	Responsable
Legajo de cada niño/a organizados por grupo, el que contiene entre otras cosas: registro individual del peso y talla y resultados de evaluaciones del desarrollo, entrevistas	Trabajador/a Social, Psicomotricista, Psicólogo/a, Maestro/a responsable Pedagógico/a
Planilla de Observación del Desarrollo por niño/a y por grupo	Maestro/a Responsable Pedagógico/a
Libro de caja de la OSC (Fondos INAU)	OSC
Estados de cuenta bancaria (Fondos INAU e INDA)	OSC

7. Bibliografía

7.1. Documentos que complementan los Perfiles

Cerutti, Ana: *Guía Metodológica del Programa de Estimulación Oportuna* Plan CAIF-INAU, UNDP. Montevideo, Diciembre 2006

Doldán ,Cristina; Martínez ,Gilda: *Guía Metodológica del Programa de Educación de Inicial* Plan CAIF INAU ,UNDP. Montevideo, 2006

Etchebere, Gabriela: *Cuidado y Autocuidado de las Equipos* Plan CAIF-INAU, Infamilia-MIDES. Montevideo, 2007.

Gida, Carlos: *Desafíos para la Integración de la Perspectiva de Género e Involucramiento de los Varones en los Centros CAIF*. Plan CAIF-INAU, Infamilia-MIDES. Montevideo, 2006.

Rodríguez, Alicia: *Abordaje Comunitario en los Centros CAIF y Participación Comunitaria*. Plan CAIF-INAU, Infamilia-MIDES. Montevideo, 2006.

Sanguinetti, Elisa: *Abordaje en el Hogar*. Plan CAIF-INAU, Infamilia-MIDES. Montevideo, 2006.

Tejera, Andrea: *Construyendo Ciudadanía desde las Redes*. Plan CAIF-INAU, Infamilia-MIDES. Montevideo, 2006.

7.2. Bibliografía Consultada

Lejarraga, H; Schejter, V. *El Trabajo Interdisciplinario*, Desarrollo del niño en Contexto. Paidós, Tramas Sociales. Buenos Aires, 2004.

Pérez, M: *De Equipos ,Grupos e Instituciones*, Un Lugar para Crecer y Aprender Jugando. INAME-Secretaría Ejecutiva del Plan CAIF. Montevideo, 2000.

Schvarstein, L: *La relación dialéctica grupo-equipo en la gestión de los equipos de trabajo*, Leopold, L Martínez, B comp. Psicología y Organización del Trabajo, V Ed Narciso. Montevideo, 2004.

Equipo de Trabajo en los Centros CAIF. Perfiles Técnicos. Documento INAME. Secretaría Ejecutiva del Plan CAIF, UNICEF, PNUD. Montevideo, 1999.