

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO

"SIMON BOLIVAR"

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

EVALUACION DE LAS EXPERIENCIAS DE PRACTICA INSTITUCIONAL DE
TRABAJO SOCIAL EN EL PERIODO DE JUNIO A DICIEMBRE DE
1.980 Y FEBRERO A JUNIO DE 1.981

MARLENE CONSUEGRA CABARCAS

MARITZA BUELVAS DE SANCHEZ

VERA SENIOR SOLANO

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE TRABAJADORA SOCIAL

CARLOS OSORIO TORRES

ASESOR

BARRANQUILLA

JULIO DE 1.982

TABLA DE CONTENIDO

	Página
INTRODUCCION.	ix
1. PLANTEAMIENTO TEORICO DEL ESTUDIO	1
1.1. PENSUM ACADEMICO DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL.	1
1.2. OBJETIVOS	2
1.2.1. Estructura del Plan	3
1.2.2. Distribución del Pensum por Area, Semestre y Asignatura.	9
1.2.2.1. Area de Trabajo Social.	10
1.2.2.2. Area de Metodología de la Investigación . .	11
1.2.2.3. Area de las Ciencias Sociales	12
1.3. LA SUPERVISION DEL ESTUDIANTE	13
1.3.1. Los Objetivos que se Propone el Supervisor. 14	
1.3.2. Las Funciones del Supervisor que Contribuyen a la Formación del Estudiante	20
1.4. LA COORDINACION DE LAS PRACTICAS.	32
1.4.1. El Coordinador de Prácticas Cumple Funcio- nes	35

2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	45
2.1.	PROBLEMATICA DEL AREA DE LA METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.	46
2.2.	PROBLEMATICA RELATIVA AL AREA DE LAS CIEN- CIAS SOCIALES	54
2.3.	PROBLEMATICA RELATIVA AL AREA DE TRABAJO SOCIAL.	59
2.4.	PROBLEMATICA AL DESARROLLO DE LAS PRACTI- CAS.	65
3.	SISTEMATIZACION DE LAS EXPERIENCIAS VERIFI- CADAS ALREDEDOR DEL PROBLEMA.	74
3.1.	FORO REALIZADO EL 18 DE DICIEMBRE 1980.	74
3.1.1.	Antecedentes Del Foro	75
3.1.2.	Realización Del Foro	77
3.1.3.	Análisis Del Foro	83
3.2.	EL ESTUDIANTE Y LA PRACTICA INSTITUCIONAL	89
3.2.1.	Ubicación del Estudiante en el Campo de Práctica.	92
3.2.1.1.	Experiencias y Conceptos de la Promoción de 1980	92
3.2.1.2.	Experiencias y Conceptos de la Promoción de Junio de 1981.	94
3.2.1.3.	Conceptos y Experiencias de la Promoción de Diciembre de 1981.	96
3.2.1.4.	Conceptos y Experiencias de la Promoción de Junio de 1982.	97

3.2.2.	El Estudiante y la Orientación de la Práctica.100
3.2.2.1.	Conceptos y Experiencias de la Promoción de 1980100
3.2.2.2.	Conceptos y Experiencias de la Promoción de Junio de 1981.101
3.2.2.3.	Conceptos y Experiencias de la Promoción de Diciembre de 1981.104
3.2.2.4.	Conceptos y Experiencias de la Promoción de Junio de 1982.106
3.2.3.	Evaluación de la Práctica por Parte del Estudiante.109
3.2.3.1.	Promoción de 1980109
3.2.3.2.	Promoción de Junio de 1981.110
3.2.3.3.	Promoción de Diciembre de 1981.112
3.2.3.4.	Promoción de Junio de 1982.114
3.2.4.	Resumen de los Problemas que Presentan las Prácticas Según los Estudiantes de las cuatro Promociones115
3.2.5.	Recomendaciones del Estudiante Respecto a Práctica Institucional de las cuatro Promociones121
3.3.	EL SUPERVISOR Y LAS PRACTICAS125
3.3.1.	Evaluación del Supervisor del Desarrollo de las Prácticas126
3.3.2.	Recomendaciones para el Mejoramiento de	

	de las Prácticas128
3.4.	EL ESTUDIANTE ANTE LA PROBLEMATICA DE LAS PRACTICAS.130
3.5.	EL SUPERVISOR ANTE EL PROBLEMA135
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES141
	BIBLIOGRAFIA	
	ANEXOS	

INTRODUCCION

El punto de partida para el desarrollo de este estudio lo constituyen las condiciones dadas por el grupo que cursaba el VII semestre en el año de 1.980 de julio a diciembre, que culminó sus estudios en junio de 1.981. Trata de las limitaciones y problemas que surgieron específicamente en el desarrollo de la práctica institucional al presentarse diferencias fundamentales entre lo que plantea el pensum guía de la Facultad de Trabajo Social y lo que realmente sucedía en el campo de las prácticas y en su desarrollo.

El problema anotado se manifestaba en que por el mismo proceso de crecimiento de la facultad en cuanto a alumnado se refiere, había desbordado la capacidad de coordinación y control de sus diferentes frentes de trabajo con repercusiones que afectaron al desarrollo del proceso formativo de los estudiantes y específicamente, a quienes desarrollaban sus prácticas de comunidad en nuestro caso, las de instituciones, tal situación generaba lo que hemos dado en llamar disfuncionalidades a nivel de coordinación y de super-

visión de los estudiantes y de integración de los elementos teóricos percibidos en el área de las Ciencias Sociales, en la metodología del Trabajo Social y en la metodología de la investigación creándose así confusiones entre la correlación de estos elementos y su aplicabilidad en el caso concreto de la práctica.

Frente a esta situación las Directivas de la Facultad dieron inicio a un proceso tendiente a disminuir y corregir las disfuncionalidades anotadas sobre el cual se centra nuestro estudio en el que señalamos las dificultades y problemas presentados en nuestro caso particular, la experiencia de un Foro realizado en el mes de diciembre de 1980 a iniciativa de la Decanatura, cuyo tema principal consistió en los problemas que venían afectando la práctica institucional y de comunidad y el desconocimiento que existía en los estudiantes en el manejo de los elementos metodológicos de la profesión y de la investigación y su aplicabilidad en las experiencias de la práctica.

Nuestro estudio tiene como objetivo general, evaluar el grado de integración que tienen los programas en las áreas de metodología de la investigación social, metodología del Trabajo Social, los conocimientos teóricos del área de las Ciencias Sociales en el desarrollo de las prácticas de institución, para utilizarlos como parámetros para evaluar, tan-

to la situación particular del grupo del VII y VIII semestre en estudio, como la evolución que ha venido dándose en esta situación a partir de la celebración del Foro y la toma de medidas por parte de la Facultad tendiente a corregir gradual y definitivamente esa situación.

Como objetivos específicos nos trazamos entre otros señalar los puntos más críticos del problema con el fin de contribuir al proceso iniciado.

El nuestro es un estudio típicamente de nivel diagnóstico descriptivo por lo que en el planteamiento de la hipótesis establecemos un supuesto teórico que relaciona el elemento de la disfuncionalidad en el desarrollo de las prácticas de institución con la coordinación y supervisión de estas prácticas, su relación con las otras áreas de la carrera y estricta sujeción de ésta a las normas establecidas como guías en el pensum de la facultad y a los criterios de autores como Natalio Kisnerman; Margaret Willianson; Irving Miller; Virginia Robinson; Simone Paré, sobre la supervisión de grupos y la coordinación de actividades y los autores A.S. Barr; W.H. Burton, L.J. Bruckner, considerados padres de la supervisión educativa, a quienes por lo tanto consideramos conjuntamente con Elida Speche, autoridad en la materia.

El contenido del estudio se presenta en tres capítulos. El primero de los cuales trata del planteamiento teórico del estudio, pensum académico de la facultad, proposición de un marco teórico para la coordinación y supervisión de la práctica, en el cual señalamos los criterios de algunos autores en materia de supervisión y coordinación y su aplicación a nivel de Trabajo Social.

El segundo capítulo comprenderá la descripción y análisis de la situación problemática presentada al grupo que es objeto de este estudio, según los cuatro aspectos principales del problema relativo al desarrollo de las cátedras teóricas de las áreas de metodología, del Trabajo Social en particular, de las Ciencias Sociales y del desarrollo de las prácticas por parte del estudiante.

El tercer capítulo hace énfasis en la sistematización de las experiencias verificadas por el Foro realizado el 18 de diciembre de 1980 como respuesta a la situación que venía planteándose entre los estudiantes en razón de las disfuncionalidades antes anotadas; en base al análisis del Foro y de los conceptos de los supervisores y estudiantes, puntualizamos las principales fallas y limitaciones que sobre el desarrollo de las prácticas se presentan y de aquellos aspectos que contribuyeron a la extensión del problema. Con el fin de analizar el grado de generalidad alcanzado

por la situación se incluyen los resultados de dos encuestas realizadas a estudiantes y egresados, con respecto a sus experiencias particulares en el desarrollo de las prácticas.

Por último las conclusiones y recomendaciones estableciendo en ellas algunos elementos operativos como instrumento auxiliar para el desarrollo de las prácticas.

Somos concientes de que algunas de las afirmaciones que se hacen en este trabajo, pueden dar la impresión de ser intencionalmente inculpadoras a los profesores de la Facultad y especialmente a los Supervisores, puesto que estos forman parte del sector directamente vinculado a la problemática del estudio. Nada más lejos que ello es nuestra intención, puesto que nos proponemos sobre todo contribuir con ellos y con los directivos al mejoramiento de la Facultad.

Por otro lado reconocemos de igual forma que muchos de los aspectos del problema central del trabajo están relacionados con el marco estructural del sistema imperante en nuestra sociedad. Pero entendemos la profesión del Trabajo Social como uno de los elementos que deben concentrar en sí, la parte más dinámica de ésta, por lo que sí bien sabemos que dentro de este sistema no es posible la superación to-

tal de sus limitaciones el cambio se dará en la medida en que el pueblo y especialmente nosotros nos consideramos agentes críticos y dinámicos, participemos de él con nuestros esfuerzos y capacidades en los lugares y situaciones en lo que seamos sujeto de la acción.

1. PLANTEAMIENTO TEORICO DEL ESTUDIO

Para el desarrollo de este capítulo hemos tomado como base el pensum académico vigente correspondiente al plan de estudio de 1.979, de la Facultad de Trabajo Social, la distribución del pensum por área, semestres y asignaturas. Y los criterios de algunos autores en materia de supervisión y coordinación.

1.1. PENSUM ACADEMICO DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

La Facultad de Trabajo Social elabora el pensum académico coordinado en base a planes de estudio, programas y actividades de trabajo, para una mejor organización administrativa y académica. El plan de estudio de la Facultad, por lo general, distribuye y organiza el contenido, la enseñanza, las cátedras y actividades de la educación en forma articulada de acuerdo al área y asignatura por semestres, controlado por el tiempo que le corresponde a cada cátedra, y por el programa de estudio de acuerdo al contenido de cada materia con el objetivo de precisar los fines del educador y

buscar un mayor rendimiento del estudiante, el programa se realiza en forma sistemática señalando los temas para que el docente los organice y los ponga en práctica.

1.2. OBJETIVOS

"Formar profesionales a partir de un adiestramiento teórico-práctico, que le permita comprender y explicar científicamente la sociedad, los elementos que la constituyen y los factores que determinan su desenvolvimiento histórico, la incidencia profesional y la problemática que atiende.

Entender críticamente la problemática nacional, regional y local en relación con la estructura social y las modalidades de acción profesional.

Conocer y manejar los elementos metodológicos y prácticos de la intervención profesional, que le permiten al estudiante identificar, planear, programar y examinar las políticas del profesional.

Confrontar mediante la práctica social, de carácter comunal e institucional los contenidos teóricos con la realidad dinámica y procesal, mediante el desarrollo de destrezas y habilidades personales (para poder ubicar de manera clara los aspectos relacionados con la calidad de trabajo que se

desarrolla)"¹.

Los objetivos de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar parten de los aspectos teóricos y metodológicos y sus etapas en el proceso de evolución, permitiéndole al profesional una orientación más científica y un desarrollo cultural e ideológico.

1.2.1. Estructura del Plan

El plan de estudio está integrado por tres áreas:

- a. Area de Trabajo Social: unidad teórica y unidad práctica.
- b. Area de las Ciencias Sociales.
- c. Area de la metodología de la investigación.

El área del Trabajo Social es un área fundamental en la formación del profesional, persigue primordialmente dar una capacitación teórica, técnica y práctica, con el fin de

¹ UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR. Pensum de la Facultad de Trabajo Social. Objetivos. Barranquilla, 1979. Pág. 3.

que los estudiantes puedan analizar y manipular los elementos conceptuales, metodológicos, técnicos y prácticos que le van a permitir al Trabajador Social la implementación de políticas, planes, programas y proyectos de bienestar social.

El área de Trabajo Social le facilita al Trabajador Social la implementación de políticas, planes, programas y proyectos de bienestar social que requieren ser complementadas e interpretadas por el actual profesional sobre el desarrollo de las políticas a nivel nacional y regional, que le facilite el análisis y ejecución de dichos planes.

Las asignaturas que comprende el área de Trabajo Social son: a. Políticas y bienestar social. b. Planeación. c. Administración. d. Seminario de bienestar social. e. Seminario de Trabajo Social. De los cuales el 24.10% corresponden a las distintas asignaturas teóricas de la Sub-área de Trabajo Social, el 10.72% a seminario de bienestar social y el 54.44% a las prácticas de comunidad e Institución.

Se observa aquí la relación que existe entre la teoría y las prácticas de comunidad e institución, ya que prevalece un mayor porcentaje de las prácticas sobre las asignaturas teóricas de Trabajo Social que van a constituir los proce-

dimientos dinámicos y prioritarios en la formación del profesional.

Los porcentajes anteriores equitativamente con el plan de estudio dan los siguientes resultados: el 58.63% corresponden al área de Trabajo Social, el 24.08% al área de las Ciencias Sociales, y el 17.27% al área de la metodología de la cual vemos que la formación teórico-práctica constituye una mayor proporción en el área básica del profesional, facilitando una mejor intervención en el quehacer profesional, complementadas con los procesos metodológicos y la formación teórica de las Ciencias Sociales, éstas constituyen el eje principal de ejercicio profesional.

El Trabajo Social teórico comienza a impartirse en los dos primeros semestres, en un enfoque histórico del quehacer

profesional, a nivel mundial, latinoamericano, colombiano y de la Costa Atlántica en su evolución, relacionando y analizando la situación económica, social, política y cultural que lo complementa. Además, se dan a conocer fundamentos y técnicas de la profesión en una forma dinámica y específica.

A partir del tercero a sexto semestre se ubica al estudiante a conocer los elementos básicos del Trabajo Social, la concepción, el fundamento, proceso metodológico, de las distintas funciones del quehacer profesional: trabajo con individuos, grupos, comunidades o instituciones y su actuar en la problemática colombiana.

En el séptimo y octavo semestre el estudiante conoce y analiza las políticas del bienestar social.

La práctica de Trabajo Social constituye la base y desarrollo del profesional, la universidad persigue con las prácticas, que el estudiante examine y confronte los conocimientos teóricos adquiridos durante los semestres anteriores. Con la práctica el estudiante y los profesores en general, adquieren los conocimientos y comprenden más ampliamente sus funciones como profesional.

El área de la metodología comprende el estudio de los diferentes procedimientos y medios a utilizar a través de sus conocimientos para actuar conscientemente frente a los problemas y fenómenos sociales, para transformarlos o modificarlos. En Trabajo Social se adquiere una formación importante en el transcurso de la carrera, actuando científicamente y sistematizando los diferentes datos adquiridos en el campo del accionar profesional; su objetivo es proporcionar a los distintos estudiantes, procesos e instrumentos en su intervención a nivel práctico implicando un proceso metodológico y científico.

El área de la metodología se divide en metodología general y técnica de investigación y ésta a su vez se subdivide en sub-área como son: metodología del estudio, método científico-

fico, investigación social, diseño y técnica de la investigación, sistematización teórica de la práctica y seminario de grado, filosofía, epistemología, metodología de la investigación social, metodología de la investigación aplicada a Trabajo Social y estadística.

La metodología de la investigación en la primera parte del programa se comienza a dar los primeros conceptos para que el estudiante los conozca e identifique y diferencie los distintos procesos metodológicos, herramientas y teorías. Esta parte del programa tiene un carácter formal para la utilización en las prácticas y el planteamiento del proceso de investigación.

La segunda parte se dirige al estudio general de la metodología de la investigación científica; con ésto se pretende que el estudiante maneje las diferentes guías de consultas y elaboración documental, en el estudio de la ciencia y sus métodos.

Las ciencias sociales constituyen el conjunto de conocimientos que forman el marco teórico que le va a permitir al Trabajador Social su actuar profesional. El objetivo es permitir al estudiante un marco conceptual acerca de la realidad en donde se desempeña como Trabajador Social,

El área de las ciencias sociales está dividida en: Sociología, Psicología General y Dinámica, Economía Política y Colombiana, Antropología, Historia Social y Económica de Colombia, Pensamiento Económico Latino-Américoano, Ciencias Políticas, Psicopatología, Derecho de Familia y Derecho Laboral.

Las ciencias sociales nos ofrecen un marco conceptual en el que nos brinda los elementos de análisis para conocer adecuadamente el desarrollo histórico, social, político y cultural de nuestra sociedad, su problemática dentro del medio ambiente en que se desenvuelve y su estructura social. Los conocimientos adquiridos a través de esta ciencia nos permiten transformar el medio y lograr el bienestar social del hombre.

1.2.2. Distribución del Pensum por Area, Semestre y Asignatura

La Universidad Simón Bolívar tiene en cuenta lo que significa para la profesión de Trabajo Social y para el mismo estudiante, la formación tanto teórica como práctica en el área básica profesional, ha dado mayor proporción en la formación teórico-práctico, complementada y apoyada por procesos metodológicos y la formación teórica de las ciencias sociales, las cuales constituyen su principal marco referen-

cial en el ejercicio profesional, ha distribuido el pensum de estudio por áreas, semestres y asignaturas.

1.2.2.1. Area de Trabajo Social

El área de Trabajo Social pretende brindar una capacitación teórica-práctica y técnica que le permite al estudiante ubicarse históricamente ante la profesión de Trabajo Social en el contexto económico, político, social y cultural que determinen su origen y desarrollo.

Que el estudiante comprenda su actuar profesional en los diferentes campos donde labora, identificar y comprender las políticas de desarrollo social, bienestar social y los diferentes factores determinantes de la problemática social.

TRABAJO SOCIAL TEORICO	SEMESTRE
Historia y fundamentos de Trabajo Social	I-II
Trabajo Social de Grupo, Comunidad, Individual	I-II-IV-VI
Seminario de Trabajo Social	I-II-V-VII-VIII
Seminario de bienestar social	III-IV-VII-VIII
Planeación y administración social	II-IV-VI

PRACTICAS DE TRABAJO SOCIAL

Práctica de comunidad	V-VI
Práctica de institución	VII-VIII

1.2.2.2. Area de Metodología de la Investigación

Siendo el área de metodología de la investigación, el área para el estudio de los diferentes procedimientos y medios para la adquisición y transmisión del conocimiento para actuar concientemente frente a determinadas circunstancias que le va a permitir al estudiante obtener nuevos conocimientos en el empleo de la investigación social, a confrontar la teoría con la práctica, a crear en el estudiante la necesidad de un actuar científico, se ha distribuido esta área de la siguiente manera:

	SEMESTRES
Metodología del estudio	I
Filosofía	I
Metodología de la investigación social	I-II-II-IV
Epistemología	II
Metodología de la investigación aplicada a Trabajo Social	V-VI-VII
Estadística	II
Seminario de grado	VIII

1.2.2.3. Area de las Ciencias Sociales

El área de las ciencias sociales nos brinda los elementos de análisis para conocer adecuadamente el desarrollo de nuestra sociedad, de su problemática dentro del ambiente y su estructura social. Estos conocimientos nos permiten impulsar las transformaciones sociales necesarias para lograr el bienestar social de hombre

	SEMESTRES
Sociología	I-IV
Psicología general y dinámica	II-IV
Economía política y colombiana	I-IV
Antropología	II
Historia social y económica de Colombia	III
Pensamiento económico latinoamericano	III
Ciencias sociales	III
Psicopatología	IV
Derecho de familia	VII
Derecho laboral	VIII ²

²UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR. Pensum de la Facultad de Trabajo Social. Plan de Estudio y Estructura. Barranquilla, 1979. Pág. 6.

Anexamos la distribución del pensum de estudio por área, semestre y asignatura.

1.3. LA SUPERVISION DEL ESTUDIANTE

El supervisor de práctica es la persona con capacidad intelectual y emocional para asumir ciertas responsabilidades ante el estudiante, el supervisor debe ser escogido en razón de sus experiencias como Trabajador Social, demostrar su talento y habilidades al afrontar sus tareas con cierta aprestación, disponer de sus experiencias y de sus conocimientos en la materia, dirigir y orientar a los estudiantes en la realización de sus prácticas institucionales, logrando así una mejor ubicación del estudiante en su quehacer profesional.

La supervisión representa para el estudiante una orientación general en su quehacer profesional y no solo cumple una orientación sino un asesoramiento que le permita con justeza intervenir en la realidad social que vive hoy el Trabajador Social, cuyo propósito es encauzar al supervisado en los aspectos académicos, administrativos, didácticos y recursivos de la institución, con esta orientación el supervisor logra que el supervisado se sienta necesario, bienvenido y con sentido de pertenencia a la institución en la cual está practicando.

1.3.1. Los objetivos que se propone el supervisor

- a. Presentar al estudiante como un nuevo colaborador de la institución, para que así no haya malos entendidos o recelos por parte del personal que labora en ella.
- b. Dar al practicante la oportunidad de familiarizarse con todas las dependencias y personas responsables con que cuenta la institución.
- c. Informar a los estudiantes sobre el trabajo que realiza la institución, objetivos, programas, estructura y políticas.
- d. Dar a conocer los factores principales que afectan directamente a la institución y a su programa y el lugar que ocupa la institución en la comunidad y su servicio a la misma.

La supervisión de práctica requiere de una acertada dirección, de un plan de acción que esté de acuerdo con las políticas y principios de las instituciones donde se realizan las prácticas, es decir, el Supervisor debe hacer un análisis existente de la estructura del plan, técnicas a utilizar y sistema de evaluación teniendo en cuenta los objetivos a cumplir, trazar metas a seguir, proyección de medios

en cuanto a los recursos existentes para la realización del plan.

El supervisor debe llevar a cabo un proceso de evaluación permanente, con el fin de exigirle al estudiante un grado de participación más elevado, teniendo en cuenta los objetivos propuestos en el desarrollo de los programas que se van a evaluar, la eficacia y el grado de participación activa del estudiante y las técnicas y procedimientos empleados en los programas propuestos por la institución educativa.

Hay dos formas clásicas de supervisar, la individual y la grupal. La individual se realiza a través de dos personas que se vinculan afectivamente a sus tareas, básicamente se utiliza la entrevista como medio. Esta permite analizar al estudiante, la forma como se relaciona con el cliente. La supervisión grupal ha sido considerada como complementaria de la individual. Simone Paré dice que la "supervisión de grupo se hace cuando el supervisor desea observar al supervisado en una situación de grupo o cuando hay problemas comunes, ésto le da seguridad a los supervisados, le permite vivenciar el proceso, identificarse entre sí, intercambiar experiencias, información y afecto, apreciar la dinámica de roles, la relación existente del grupo y la verificación de las diversas situaciones que se presentan a este

nivel"³.

La supervisión grupal es un revelar personal, hace flotar todo el potencial que hay en los supervisados. Tiene doble propósito, aprendizaje y promoción humana.

Williamson señala que es aconsejable que el supervisor, a fin de equilibrar de cerca la situación, no dependa solamente de las crónicas o de los comentarios verbales. La presencia del supervisor da seguridad al supervisado y permite analizar con éste los hechos en el mismo contexto en el que se produce. La capacitación del supervisor se mide por su estabilidad emocional, conocimientos metodológicos, cultura general y recursos didácticos, su patrón de relación y comunicación con los miembros del grupo, observador y orientador de grupo, y por su visión de conjunto del Trabajo Social.

La supervisión de grupo debe hacerse semanalmente, por espacio de una hora y media, no debiendo tener más de ocho supervisados cada supervisor. A su vez el supervisado debe tener no menos de dos reuniones semanales con cada uno

³ PINILLA, Agustín. Dinámica de la Supervisión. Cita a Pare Simone. Ed. Voluntad. Pág. 57

de los grupos de tareas.

Para la evaluación del proceso de supervisión hay que tener en cuenta los siguientes criterios:

- a. Comprensión progresiva del comportamiento humano, del proceso social que desarrolla el grupo, y el papel del profesional.
- b. El progreso en la redacción de crónicas e informes y la utilización de los recursos comunitarios, ejercicio en una acción social más amplia que la orientación del grupo reducido; progreso en la utilización de la supervisión y desarrollo de la actitud de auto-evaluación como futuros profesionales.

Según el criterio de algunos autores la supervisión constituye un proceso educativo por el cual una persona -supervisor- adiestra a otra persona -supervisado- para integrar los conocimientos teóricos a situaciones prácticas que debe resolver.

A.S. Barr, W.H. Burton y L.J. Bruekner, definen "la supervisión" en liderazgo o dirección y desenvolvimiento de ésta dirección, dentro de grupos que trabajan en cooperación para estudiar la situación de la enseñanza-aprendizaje a

fin de determinar los antecedentes y realizaciones satisfactorias en el desarrollo y rendimiento del alumno. Evaluar los resultados educacionales a la luz de los objetivos aceptados en educación. Calificar la situación enseñanza-aprendizaje. Evaluar los objetivos, métodos y resultados de la supervisión"⁴.

Margaret Williamson: "La supervisión es un proceso dinámico de capacitación mediante el cual trabajadores directamente responsables de la ejecución de alguna parte del programa planificado de una institución, cuyo fin es de poner en práctica sus conocimientos, habilidades y aptitudes en el desempeño de sus responsabilidades"⁵.

La supervisión de grupo debe reunir los siguientes aspectos: objetivos, funciones tanto del grupo como de la institución, programas de actividades, relaciones entre trabajadores y practicantes, clase de método a utilizar en las prestaciones de los servicios.

La supervisión de grupo debe ser de tiempo completo con el

⁴ BRUECKER. L.J. Dinámica de la Supervisión. Voluntad.P.13

⁵ WILLIAMSON, Margaret. Supervisión en Servicio Social de Grupo. Ed. Humanitas, 1969. Pág. 128.

fin de contribuir al desarrollo de actitudes, crear habilidades en el manejo de normas profesionales. Los criterios de evaluación del desarrollo de los grupos y la productividad del mismo, debe elaborarse de acuerdo al nivel de trabajo y contenido de servicio, es decir la supervisión tiene que desarrollarse en relación con las tareas particulares del servicio del grupo. Sólo así podrá evaluarse las actividades de trabajo.

Irving Miller: La supervisión "es un proceso que debe concentrarse en brindar una dirección activa y de apoyo para el trabajo real con los grupos, consistente en prestar servicios, desarrollar programas y crear habilidades que se requieran en el manejo de la misma"⁶.

Charlotte Towle: "La supervisión es un proceso administrativo con fines educativos, es decir que la supervisión es un proceso que implica de una manera inextricable funciones interrelacionadas e interdependientes de administración y enseñanza"⁷.

⁶ Ibid. Pág. 84

⁷ WILLIAMSON, Margaret. Supervisión en Servicio Social. Cita a Towle Charlotte. Ed. Humanitas, 1969. Pág.

Natalio Kisnerman: "La supervisión para que tenga una mayor proyección, debe ser a nivel individual y grupal, ya que ésto permite al supervisor conocer varios aspectos del estudiante como alumno, su potencial, aptitudes, responsabilidades y deficiencia que éste tenga y pueda ser corregida a tiempo"⁸.

Virginia Robinsón: Supervisión "es un proceso especial de enseñanza que nació del servicio social de caso individual" es decir la supervisión representa una orientación para el estudiante en general, en el quehacer profesional, y no solo cumple una orientación sino un asesoramiento que le permita con justeza intervenir en la realidad social"⁹.

1.3.2. Las funciones del supervisor que contribuyen a la formación del estudiante

1. Planear, administrar y organizar conjuntamente con los estudiantes las actividades a desarrollar en las instituciones.

⁸ KISNERMAN, Natalio. Etica para el Servicio Social. Ed. Humanitas, Pág.

⁹ RUBINSON, Virginia

2. Contribuir a la formación de los estudiantes a que asuman funciones de Trabajo Social en el área que corresponda -salud, educación, laboral-.
3. Orientar el esfuerzo con democracia, para obtener el máximo rendimiento en la organización y marcha del grupo supervisado.
4. Participar conjuntamente con los estudiantes en la elaboración del plan de trabajo a realizar en cada institución.
5. Enseñar a los alumnos por medio de la entrevista individual y reuniones de grupo, cualquiera necesidad e inquietudes que tenga el supervisado.
6. Orientar y asignar tareas a los supervisados.
7. Enseñar a interpretar a los alumnos los objetivos, políticas y procedimientos de la institución, sus normas de trabajo y funciones específicas de las prácticas.
8. Fomentar a los practicantes formas de organización, actividades mediante su vinculación con la institución.
9. Cooperar en la selección de los campos de práctica.

10. Acogerse al reglamento de la universidad, de la facultad y de práctica en particular.
11. Cumplir lo acordado en un equipo interdisciplinario de la facultad y del de práctica -del cual es miembro activo- en especial, en lo referente a procesos metodológicos, seminarios, encuentros, guías, de evaluación, intercambios y otros similares.
12. Atender las sugerencias e iniciativas del coordinador de práctica en lo general a planes, programas y evaluaciones de la práctica.
13. Asistir a las reuniones, seminarios, y encuentros de práctica.
14. Convocar a los estudiantes a reuniones de programación, supervisión y estudio.
15. Distribuir los estudiantes en sub-grupos, ilustrarlos permanentemente, señalarles las actividades a seguir, crearles un sentido de responsabilidad, de investigación de aptitud profesional crítica y de compromiso humano de los sectores mayoritarios de la sociedad para la conquista de los intereses. Evaluar los estudiantes en la práctica y los procesos desarrollados.

no programa del número de estudiantes, y por lo tanto de las exigencias de ésta población planteada a la estructura académica existente en materia de supervisión y de control de los estudiantes, y de los diversos grupos de práctica. De tal manera se produjo en el año de 1980 un desbordamiento de esas posibilidades que los supervisores se vieron abocados a unas condiciones de trabajo, que hacía poco rentable la labor de la supervisión y lo sometían a unas exigencias de trabajo, en el cual en última instancia y sin que existiera una instrucción al respecto se disminuía la calidad de la supervisión, ejemplo de esto, nosotros podemos presentar el caso que en el VII semestre de 1980 la supervisora tenía a su cargo 11 campos de prácticas a los que tenía que trasladarse en un sólo día a diferentes campos de práctica, quedando éstos equidistantes de un lugar a otro de la ciudad, lo que presentaba un gasto sustancial en tiempo y dinero, además de las incomodidades que se le presentaban al desplazarse en los buses y el aumento de los gastos a través de los taxis.

El análisis de ésta situación e incluso el tratamiento del problema, se mejoró en gran parte en el VIII semestre, período comprendido de marzo a julio de 1980, al nombrar la facultad dos supervisores para las prácticas institucionales, para la jornada de la noche, subsistiendo las dificultades que se presentaban por tener que supervisar ambos

profesionales el sector de la salud, educación y laboral, cuando las exigencias cuantitativas de los grupos de estudiantes estaban planteando en esos momentos la necesidad de nombrar otro supervisor y especializar así uno para cada campo.

Las encuestas de indicación y de proyección para ubicar el problema en el momento presente y actualizar las conclusiones del Foro, compararlas con el proceso que se ha venido dando, para superar y corregir esta situación, que nos lleva a observar que en la actualidad el número de supervisores para las instituciones ha sido ampliado sustancialmente, pero subsiste la situación de las numerosas instituciones asignadas a cada supervisor de las limitaciones en cuanto a las facilidades de transporte al número de estudiantes asignados para cada grupo, y a los problemas que se supone que sea ascendiente a un supervisor a lo largo de la semana en toda la ciudad tratando de mantener un contacto estrecho y permanente con los diferentes grupos de estudiantes asignados para su supervisión.

De esta forma el elemento cuantitativo, los elementos materiales de trabajo, vienen a superar las mayores fuentes de las limitaciones disfuncionalidades de la práctica de institución, en éste momento que permite la vigencia de algunas situaciones señaladas en el Foro como la dificultad de

implementar en el terreno de las prácticas los conocimientos teóricos adquiridos durante el proceso de formación y la de introducción mediante una supervisión estrecha correctivos a las fallas que el estudiante vaya demostrando en el desempeño de sus funciones.

Por otro lado, la práctica de institución supone una responsabilidad entre la facultad y la institución en la cual práctica el estudiante, supone un compromiso del estudiante con sus funciones pero el hecho de no contar la facultad en el momento inicial con coordinadores de práctica asignados en forma permanente y de tiempo completo a ésta función dificulta el hecho de que antes de entrar los supervisores al ejercicio de sus funciones en cada semestre y antes de entrar los estudiantes a las prácticas, ya estuviera definida tanto los campos de práctica que iban a ser asignados a cada supervisor, como a cada sector y a cada grupo de estudiantes de tal forma que ésta labor se venía ejerciendo con los supervisores a partir de los inicios de clases, ya comenzado el semestre. Como es obvio el perjuicio es para el estudiante. En este año 1981 se ha observado ya la atención que la facultad ha prestado en este sentido, y nos encontramos que la coordinación de la práctica está asignada a un profesional de tiempo completo pero que desafortunadamente tuvo que iniciar su labor ya comenzado el semestre por lo que se mantiene las repercusiones que éste fac-

tor entorpece la labor de planear y organizar la intervención en las prácticas, el cual viene ocasionando en su desarrollo de tal forma que los efectos de estas medidas de incluir un profesional de planta a la persona responsable de la coordinación, va a demostrar sus efectos al facilitar el trabajo a los supervisores y coadyuvar al ejercicio de la práctica por parte de los estudiantes en los semestres posteriores, los cuales se van a implementar los elementos de la planificación y la coordinación en el desarrollo de las prácticas en los diversos campos.

De igual forma se va a reflejar el hecho de que éste profesional sobre el cual recae la coordinación va a poder planificar la labor de los supervisores y facilitar a éstos tanto su desplazamiento como la necesidad de atender una forma más estrecha los que son los factores de evaluación, control y ayuda profesional a los estudiantes sometidos a su supervisión.

Hay que analizar, que es imposible que un solo supervisor, quien también desarrolla materias teóricas pueda dedicarle el tiempo suficiente a los grupos de practicantes con horarios tan difíciles y mal estructurados. De ahí, la incapacidad física del supervisor al no poder cumplir con tantos compromisos al mismo tiempo. Es necesario que los supervisores de prácticas les asignen solamente esta parte y no

llenarlas con las cátedras que les impiden desarrollar a cabalidad y transmitir sus aportes intelectuales a los estudiantes que se hallan en formación.

Fuê así, como podemos reconocer el valioso esfuerzo del Decano al contratar dos supervisores por cada semestre, obviando en parte esta situación inquietante para el estudiantado, y al liberar a dichos supervisores de tanto carga académica y disponer del tiempo suficiente para dedicarles a los estudiantes practicantes. Aunque sin necesidad de nombrar a dos supervisores, el problema se hubiera solucionado, aumentandole el número de horas asignadas a nuestras supervisoras y quitarle las materias teóricas, pudiendo ellas así realizar todas las actividades que le competían desarrollar dentro de ellas, sin tener que cambiarlas porque esto desorienta al estudiantado, al tener que adaptarse a otra metodología de enseñanza.

Según el criterio del grupo investigador, estos son los aspectos más importantes que se debe tener en cuenta para la realización del proceso de orientación y guías de la supervisión.

Proceso:

1. Seleccionar a los estudiantes que conformarán cada gru-

po de trabajo. Esta selección debe ser integrada, atendiendo las necesidades e inquietudes de los estudiantes.

2. Distribuir por campo a los grupos de práctica, teniendo en cuenta su inclinación hacia determinada institución, donde puedan desarrollar sus prácticas a satisfacción.
3. Relacionar al grupo de estudiantes con los directivos de dicha institución y demás personal que labora en la misma. El propósito fundamental de esto es para que los estudiantes puedan identificarse como tal, evitando así las limitaciones u obstáculos que puedan tener en el desarrollo de sus prácticas.
4. Inducción al campo en el cual, ellos prestarán sus servicios como practicantes de Trabajo Social. Esta inducción la podrán realizar de la siguiente manera:
 - a. Por medio de la revisión documental.
 - b. A través de su propio supervisor.
5. Suministrarles una guía a los estudiantes sobre los aspectos que ellos deberán investigar, es decir, historia

de la institución, proceso administrativo, manual de funciones, objetivos, políticas, programas, etcétera, que les de una pauta para que los estudiantes puedan tener un amplio conocimiento, sobre el cual es la situación que se presenta en dicha entidad.

6. Suministrarles y orientarles sobre guías de informe de práctica. Explicarles ampliamente en que consiste el desarrollo de cada una de ellas. Es decir, la descripción, análisis, evaluación.
7. Asignarles responsabilidades a cada uno de los integrantes del grupo. Ejemplo: elaboración de actas.
8. Fijarles las fechas y horas de cada día de supervisión. -semanales, quincenales- siendo conveniente que esta se realice semanalmente.
9. Distribuirle equitativamente el tiempo -el número de horas de práctica- como requisito que deban cumplir y llenar para desarrollar a cabalidad sus progresos.
10. Explicarles que es una práctica institucional, cual es el proceso lógico a seguir y darle toda la orientación y guía al respecto, llenando lagunas o fallas que se vayan presentando en el transcurso de la misma.

11. Realizar observaciones directas al campo para poder así detectar en que están fallando los estudiantes y darles las guías que el caso requiera.
12. Reunirse por lo menos quincenalmente con los directivos de la institución, conjuntamente con los estudiantes en práctica y el supervisor, para informar y evaluar los programas que se están llevando, al mismo tiempo comunicarle a los directivos las limitaciones u obstáculos que impiden la buena marcha de ellos.
13. Hacer revisiones teóricas que complementen la práctica. Por lo menos quincenalmente aplicando la teoría a la práctica, para que ellos puedan observar la relación que existe entre estos.
14. Controlar a los estudiantes, pero un control de espionaje, sino en sentido de que, una vez que se vayan presentando las fallas, las inquietudes, etcétera, que ellos tienen, irles dando los conocimientos necesarios a su tiempo, es decir, en la misma medida en que estas aparezcan.
15. Evaluar tanto el proceso práctico como a ellos mismos, es decir, las aptitudes, actitudes, etcétera. Y todos aquellos rasgos característicos de todo individuo. Ya

que mirando todos estos aspectos podrá el supervisor tener elementos básicos para poder realizar una verdadera evaluación objetiva.

1.4. LA COORDINACION DE LAS PRACTICAS

El coordinador de práctica es la persona que tiene a su cargo la realización de los esfuerzos del grupo, cuyo propósito es mantener una buena relación con los profesores de prácticas y el personal administrativo que le permita la unificación de criterios, intercambios de ideas, propósitos mediante la comunicación personal del grupo.

Según Henry Fayol, "la coordinación es la disposición ordenada del esfuerzo del grupo, para proporcionar unidad de acción en la persecución de propósito común"¹⁰. Es decir, que la coordinación es una actividad unificada realizada por la dirección, que le permite a los miembros del grupo organizado moverse resuelta y confiadamente hacia el objetivo.

Estamos de acuerdo con Mennei, el cual dice: "La coordinación es el principio más completo de la organización y en-

¹⁰ FAYOL, Henry. Principio de la Administración. Ed. Pág. 45

cuentra su fundamento en la autoridad, el supremo poder coordinador"¹¹.

En la organización la autoridad es la base de la responsabilidad y la fuerza de unión de la misma. El proceso de la organización comprende el desarrollo y el control de las actividades en la práctica, con el propósito de que exista una buena relación entre el coordinador y el supervisor y el resto del grupo.

El coordinador es la persona que integra los conocimientos teóricos prácticos, facilita la coordinación del personal tanto a nivel práctico como académico.

Al coordinador le toca unir y relacionar entre si las actividades a realizarse, su función primordial es la dirección y la orientación del practicante, éstas se llevan a cabo mediante los esfuerzos de cada miembro del grupo perfeccionándolas sobre el objetivo de la institución cuya unidad de propósito es actuar como fuente e instrumento de control, es decir, mediante la cooperación del grupo se logra la coordinación y la organización del mismo.

¹¹ CLOUTHER, Roberto. Dirección de Personal. Cita a Moneei Pág. 32.

La coordinación requiere una planificación conciente, una organización y vigilancia y una continuación del esfuerzo del grupo de acuerdo a lo establecido con el plan, dentro del armazón de la organización establecida. El coordinador debe dar pasos necesarios para crear el ambiente en que tiene lugar una cooperación con pleno conocimiento de las necesidades en cuanto a tiempo, lugar y el empleo de técnicas que permitan actuar de una manera excesiva al grupo.

El coordinador debe planificar lo que debe hacerse y establecerlos en líneas generales de acuerdo con los objetivos trazados, luego entra a organizar las relaciones estructurales para llevar a cabo un plan, esto requiere de una clara delineación de responsabilidades y la delegación de la autoridad para luego entrar a actuar dentro del armazón de la estructura de la organización, en la ejecución del plan, entra a iniciar la acción; debe ponerse en marcha los diversos aspectos del plan, de forma que dada la función se realice a tiempo, vigilando si el plan se lleva a cabo y comparar los resultados con el nivel deseado.

El coordinador tiene en cuenta la etapa de la planificación ya que le va a permitir el control de las metas y la evaluación permanente del proceso empleado en el desarrollo de planes y programas dirigidos a cada uno de los participantes en la ejecución y en el desempeño de sus responsa-

bilidades.

1.4.1. El Coordinador de Prácticas Cumple Funciones

1. Lograr una alta calidad de esfuerzos coordinados con los supervisores y el grupo practicante.
2. Orientar y dirigir a los profesores de práctica y estudiantes en el desempeño de sus responsabilidades.
3. Discutir y estudiar con los supervisores y estudiantes practicantes en los seminarios de práctica, las situaciones que surgen en los diferentes campos de práctica.
4. Atender y resolver las inquietudes o problemas que se le presenten a los estudiantes en la realización de sus prácticas institucionales.
5. Implementar políticas de bienestar social, e integrar los elementos teóricos-prácticos a partir de su vinculación con las instituciones, su finalidad es la de determinar los pasos que han de llevarse a cabo en el proceso de la organización de la práctica, teniendo un conocimiento real de los recursos humanos económicos, materiales para la formación de un plan de acción para lograr los resultados deseados.

Dentro de la sistematización de los aspectos críticos del problema presentado para el análisis de las prácticas de institución y sus problemas, por el grupo del cual formamos parte, hay que tener en cuenta uno de los elementos que se señala en el tercer capítulo y que se tocó en el desarrollo del Foro de Diciembre de 1980, como lo es la coordinación del área de práctica y las exigencias que su coordinación planteaba el crecimiento cuantitativo de la facultad, la extensión de los campos de práctica y el número de instituciones que debían ser atendidas por la coordinación y por los diferentes supervisores.

De esta forma es posible señalar en cuanto a la coordinación, en el momento en el cual hacíamos el VII y VIII semestre, que ésta estaba a cargo de la Dra. Nelly de Valencia, quien trabaja de tiempo completo en los Seguros Sociales y cumplía la función de coordinación en la facultad con grandes limitaciones generadas por las obligaciones y responsabilidades inherentes a su cargo en la institución de los Seguros Sociales; lo cual como es lógico creaba limitaciones que incidían en obstaculizar la coordinación que debía existir en forma permanente con los diferentes supervisores y su presencia en los seminarios de práctica y talleres de bienestar social donde los problemas de la práctica, son fallas de orden metodológico, ejecución de la práctica, desarrollo de programas, debían ser ventilados y convertidos

así en elementos teóricos que orientaran las nuevas intervenciones tanto del estudiante practicante como de sus supervisores.

En el curso del VIII semestre por asuntos personales, la Dra. Nelly de Valencia se debió trasladar a la ciudad de Cali y fué encargada de la coordinación de práctica la Licenciada Olga Guardiola, quien abordó esta coordinación dentro del esquema que se venía aplicando para la ejecución de las diversas tareas inherentes al cargo, pero con la misma limitación fundamental de no ser una persona dedicada de tiempo completo a la coordinación del área.

En ese momento, de acuerdo a nuestras apreciaciones y a la de los estudiantes que fueron objeto de encuestas y entrevistas respecto a las disfuncionalidades de las prácticas y los problemas que se venían presentando, se agudizó la situación de descoordinación existente entre el eje central del equipo encargado de coordinar, supervisar, programar y evaluar las prácticas, los funcionarios encargados de la supervisión y los practicantes.

Sin ánimos de crear y de generar mayor polémica, es posible afirmar que en el lapso en el cual la Licenciada Olga Guardiola estuvo al frente de la práctica, sus ocupaciones en el cargo que como educadora venía desempeñando, le impidieron

en gran parte atender las exigencias que planteaba un crecimiento cuantitativo cada vez más acentuado de la población estudiantil, de la necesidad de ampliar y de aumentar los campos de práctica, de los contratos de práctica que venían desarrollando las instituciones como un medio de formalizar las relaciones entre ellos y la universidad, y de igual forma la exigencia de trabajo en equipo que planteaban tales ejecuciones.

De esta forma gran parte de la labor de la doctora Guardiola se comprometió forzosamente con la apertura de nuevos campos, en un trabajo que estuvo en gran parte asistido por la Decanatura de la facultad y por la iniciativa de los estudiantes que se preocuparon por contribuir con la facultad para facilitar la apertura de nuevos campos de instituciones con las cuales en forma directa e indirecta tenían relaciones.

Para concretar los elementos críticos de éste aspecto del problema de la sistematización, nosotras acudimos a lo que el pensum de la facultad de Trabajo Social establece como funciones esenciales de la coordinación de práctica en la que afirma que son funciones inherentes a este cargo, la selección de los campos de práctica dentro de un criterio que permita al estudiante practicante implementar políticas, planes, programas y proyectos de bienestar social.

En este sentido vemos que la necesidad es la que orienta la búsqueda de nuevos campos para la coordinación de las prácticas, así éste debe supeditarse generalmente a los planteamientos y exigencias de las instituciones y tener que aceptar en muchos casos situaciones que entran en contradicción con el espíritu de la práctica y que generan frustraciones en los estudiantes, especialmente en el caso de aquellas instituciones que ofrecen muchas limitaciones de implementación de programas a los practicantes y no les permiten mayores iniciativas.

El segundo de los aspectos que establece el pensum como funciones de la coordinación trata del establecimiento de convenios de práctica entre la universidad y las instituciones seleccionadas con el fin de permitir al estudiante una mejor ubicación en el desempeño de sus funciones, en este sentido es bueno afirmar que la facultad viene adelantando esta gestión con las dificultades del caso como son siempre las contradicciones que se dan entre los intereses de las instituciones y los deseos y aspiraciones de la facultad de ofrecer siempre a los practicantes medios propicios para su formación y desarrollo profesional.

Otras de las funciones consiste en planear, programar y dirigir los seminarios de práctica con el fin de conocer actividades realizadas por los estudiantes en los diferentes

campos, siendo éste uno de los puntos en los cuales se concentra la problemática de la coordinación ya que por limitaciones de tiempo y por lo numeroso de los campos de práctica en los que le toca intervenir a los estudiantes, les ha sido imposible a la coordinadora mencionada anteriormente, poder incidir en la realización de esos seminarios en una forma más decisiva y más estrecha que pudiera permitir que tal sistematización se convierta en pautas reales de orientación para las intervenciones de los estudiantes y que orientara la introducción de correctivos a los diversos problemas que se presentan en ella.

De esta manera el Foro planteado por la Decanatura de la Facultad y la coordinación de la práctica en el año de 1980, fue precisamente una respuesta al vacío que se venía produciendo en este sentido, ya que los estudiantes carecían de un medio para plantear los diversos problemas que se venían suscitando en el desarrollo de las prácticas, manteniendo una situación en la cual la evaluación del estudiante dependía más que todo de su habilidad de interpretar pequeñas actividades y convertirlas en buenos informes, dándole mayor importancia de lo que en realidad venía a representar dentro de un proceso de formación.

En resumen, el problema de la práctica se encontró a partir de 1979, año en el cual con la apertura de la jornada de

la tarde y las exigencias que ésta población estudiantil planteó a la estructura académica existente, al no ser ésta modificada cuantitativamente en la misma proporción y en relación con la dotación de los elementos materiales requeridos se generaron disfuncionalidades que se reflejaron en los campos de prácticas con el excesivo aumento de los grupos asignados a los supervisores, las enormes distancias existentes entre los diversos campos y se perdió en gran parte el contacto estrecho y permanente con el que se contaba, disminuyendo así la posibilidad de dar satisfacción a uno de los requisitos sobre los cuales se hace énfasis en la supervisión y coordinación de actividades como lo es la asesoría permanente que facilite tanto la evaluación como la capacitación del supervisado.

La persona encargada de dirigir este departamento es el profesional que mejor experiencia debe tener tanto a nivel del ejercicio profesional como en la docencia universitaria. Al igual que tenga el tiempo necesario y suficiente para dedicarse tanto a los supervisores como al grupo estudiantil practicante. Son los factores de destacar, ya que de esto depende la buena información que se tenga de los diferentes campos en los cuales se desempeñan los estudiantes y la coordinación entre los supervisores y coordinador de práctica, para tomar las decisiones que se precisan en un determinado momento.

Si hay una buena dirección y coordinación entre estos -supervisores y coordinadores- desde luego que los estudiantes se verán atendidos y escuchados en sus necesidades, intereses, inquietudes u obstáculos. Pero si el profesional encargado es una persona ocupada que no dispone del tiempo necesario por tener compromiso con otras entidades, desde luego que esto lleva a la anarquía al departamento del cual hacemos mención.

La decanatura debe ser conciente de que debe seleccionar a un profesional que le pueda dedicar su tiempo completo a este departamento. No desconocemos las grandes aptitudes y capacidades de nuestros coordinadores -las dos que tuvimos-, quienes poseen muchas experiencias, pero no nos podemos olvidar y dejar a un lado o haciendo caso omiso de que no sabemos aprovechar las oportunidades de recibir de ellas todos esos conocimientos que son tan valiosos y necesarios de saber y aprender para poder desarrollarnos como tal. Luchando porque la universidad les haga contratos exclusivos y una carta , para que ellas se puedan dedicar todo el tiempo a la enseñanza de sus futuros colegas. De ahí, que se desprendan toda clase de descontento entre los estudiantes al no sentirse tomados en cuenta como elementos constituyentes dentro de una institución educativa, los cuales son el alma de toda facultad y dignos de ser atendidos como tal.

Siendo la coordinadora una persona tan ocupada, lógicamente era de esperarse de que no atenderá las funciones inherentes al cargo, dejando todo esto a merced de la buena voluntad de la supervisora y de los mismos estudiantes, quienes por no perjudicarse académicamente comenzaron a realizar contactos con directores de ciertas instituciones para lograr se les aceptará la prestación de sus servicios como practicantes. Pero, para tal efecto, es necesario establecer por escrito un convenio entre la universidad y la institución; aspectos que como es lógico suponer, necesitaba la presencia del coordinador, quien era la persona indicada a informar ampliamente las funciones, objetivos y programas a desarrollar en dicha entidad, incluyendo el tiempo requerido y establecido para la realización del mismo.

Pero tal vez, todos estos problemas mencionados anteriormente se hubieran podido obviar, si en la realización de los seminarios, se nos diera a conocer todas las fallas e inquietudes que la población estudiantil practicante, manifieste a través de estos seminarios, pero es tan numeroso el grupo que al mismo coordinador le queda imposible atender todas las demandas que exigen los estudiantes, haciendo muy someramente y en otros casos quedando los interrogantes en el aire.

Los seminarios se constituyeron en descripción de activida-

des, sin realizar una verdadera evaluación del proceso metodológico y demás aspectos interesantes de él. Esta situación se analiza en dos aspectos: a. La falta de tiempo requerido por parte de la coordinación de prácticas y b. El voluminoso número de estudiantes que integran cada semestre siendo estos los dos factores intervinientes que impidieron alcanzar un verdadero objetivo de los seminarios de práctica.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para el desarrollo de éste capítulo hemos tomado como tema la problemática presentada por el grupo cuyas experiencias han sido tomadas como eje central de este trabajo de investigación y que se vió afectado por el proceso de desestabilización o disfuncionalidades, que se presentó en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar como una secuencia de las presiones que ejercía el mismo proceso de crecimiento de la facultad, sobre la estructura y organización de esta. Ya que el crecimiento cuantitativo tanto estudiantil como de profesorado, algunas deficiencias y limitaciones de tipo locativo, presupuestal y de implementación para el trabajo, desbordaron la capacidad del organismo existente generando así sobre la dirección, administración de la facultad y el desarrollo de los programas, presiones que dificultaban su desarrollo y buena marcha. Este grupo estuvo constituido por la promoción que egresó en el mes de junio de 1981 cuyas experiencias reflejan el proceso de crecimiento y estructuración de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar en sus aspectos cuantitativo y cualitativo que si bien, en algunos casos

representaron frustraciones y dificultades para estudiantes y profesores y directivos son naturales en todo proceso de desarrollo y deben por lo tanto ser analizados con madurez. El primero de los aspectos que presentamos está constituido por lo que fueron los problemas relativos al área de la metodología de la investigación.

2.1. PROBLEMÁTICA DEL AREA DE LA METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Respecto al área de la metodología de la investigación hay que considerar la importancia que ésta área revista para la formación del profesional del Trabajo Social y la aplicación de sus elementos en el ejercicio de sus prácticas. Con respecto a los docentes encontramos dificultades que se presentaron inherentes a la imposibilidad de encontrar un material humano ya capacitado en el manejo de las diferentes cátedras de ésta área y en los aspectos específicos del Trabajo Social. Es así como la facultad en gran parte tuvo que acudir a la utilización y ubicación de casos de profesionales del campo de la Sociología y de la Educación que si bien tenían una capacidad desarrollada sobre los aspectos sociológicos de la investigación, adolecían de ésta capacidad para su relación y ubicación en lo que era consciente a la temática específica del Trabajo Social y a la forma de hacer las aplicaciones de los métodos, técnicas e

instrumentos de la investigación social a los problemas específicos de la práctica del Trabajo Social.

Otro aspecto trata de la dificultad de encontrar profesores para ésta área, y es así como el grupo que viene siendo objeto de estudio, del cual formamos parte como estudiantes. En el primer semestre contamos con un profesor de Trabajo Social que nos desarrolló la cátedra de la Metodología de la Investigación I, la que trató principalmente de los aspectos metodológicos para la elaboración y presentación de informes, y algunos elementos teóricos de la Metodología Científica como los conceptos de métodos, técnicas, las ciencias, los elementos de la ciencia, la hipótesis y otros elementos que iban a ser uso frecuente en el desarrollo de la investigación del Trabajo Social.

En el segundo semestre para el desarrollo de la cátedra de Epistemología, se presentó en este curso uno de los principales problemas que consistió en que el doctor Jairo Solano, profesor encargado del desarrollo de ésta cátedra tuvo que desplazarse a la ciudad de Medellín por lo que no pudo darle término al programa. La facultad se vió obligada a acudir a un profesor suplente o sustituto que no pudo adaptarse por la brevedad del tiempo a las circunstancias específicas del desarrollo de la cátedra de nuestra facultad y se vió precisado a utilizar los mismos trabajos de investiga-

ción que había planteado el doctor Jairo Solano para la evaluación de la cátedra, sin que se hubiera hecho mayor claridad en el desarrollo de sus temas y específicamente en la redacción de ellos con el ejercicio de la profesión de Trabajo Social, de ésta forma la cátedra consistió en los primeros aspectos de la Epistemología, la teoría del conocimiento, las diversas escuelas del pensamiento y la interpretación de la realidad sin haber culminado el tratamiento de esos temas e incluso presentándosele el hecho de que el profesor sustituto escogido tuvo que retirarse, por lo tanto la evaluación de la cátedra se hizo a través de la entrega de los trabajos planteados por éste profesor y el doctor Solano, quienes posteriormente nos hicieron llegar la evaluación.

En el tercer semestre, el desarrollo de la cátedra de Investigación Social estuvo a cargo del doctor Adalberto Reales, profesor que en estos tiempos acababa de culminar sus estudios con muy poca experiencia en el desarrollo de las cátedras de la investigación y menos en el caso específico de la investigación del Trabajo Social, por lo que el énfasis del desarrollo de éstas cátedras tuvo en los aspectos sociológicos, creando así un factor que nosotros analizamos como producto del no poder encontrar, en el desarrollo de la cátedra elementos que tuvieran relación directa con otras cátedras de la profesión, que venían desarrollándose en áreas

tales como: Trabajo Social en el cual los problemas que se planteaban se presentaban en escala y niveles muy diferentes a los puramente sociológicos. De ésta situación se derivó en una especie de enfrentamiento o contradicción entre el curso y el desarrollo de ésta cátedra por parte del profesor doctor Reales, quien sin embargo, supo sortear la situación y pudo desarrollar ésta cátedra e incluso la del IV semestre, estando siempre presente a lo largo de éste desarrollo, factores de contradicción específicamente. El desarrollo de los temas tenían un contenido profundamente sociológico y aún más porque el estudiante percibía no solamente en el doctor Reales sino en otros profesionales catedráticos de la facultad procedentes de disciplinas tales como la Sociología, Educación y la Filosofía, daban un tratamiento, que el estudiante podía considerar un tanto despectivo de los aspectos relativos al Trabajo Social, que a la vez generaban contradicción entre los respectivos catedráticos y dificultaban a la asimilación de los contenidos del área de la investigación en lo que eran los aspectos teóricos y prácticos del Trabajo Social, a tal punto se dió ésta situación en el caso concreto del profesor doctor Adalberto Reales que él estuvo a punto de retirarse en el IV semestre y finalizó el curso con el planteamiento de una serie de trabajos, que éstos presentaron al profesor y constituyeron la base de la evaluación del curso.

En el quinto y sexto semestre continuamos con el profesor doctor Adalberto Reales, el cual desarrolló las cátedras de Investigación Social; es aquí donde viene a profundizarse y agudizarse las contradicciones que venían dándose respecto a ésta área. En el quinto y sexto semestres, el estudiante inicia y efectúa el desarrollo de las prácticas de comunidad, y desde luego el área de la metodología de la investigación debe adecuarse, complementar y generar un marco teórico, elementos de interpretación y de análisis de los fenómenos y procesos percibidos por los estudiantes en el desarrollo de esas prácticas.

El desarrollo de las cátedras del área de la metodología con énfasis en los aspectos puramente sociológicos, disminuye las posibilidades del estudiante para ubicar el contenido teórico de esta cátedra en el desarrollo de sus prácticas, de ahí que para el estudiante se le presente una especie de distorsión de lo que debiera ser una estructura funcional y encadenada integralmente al desarrollo de una práctica profesional en la cual se encuentren aplicaciones lógicas. Todos los contenidos teóricos tanto del área de la metodología de la investigación como el área de las ciencias sociales y del Trabajo Social pero si por las limitaciones a las cuales nos hemos referido que trataban del énfasis hecho en el desarrollo de la cátedra de la metodología de la investigación en los aspectos sociológicos y su

no interrelación con el desarrollo de las prácticas del quinto y sexto semestre, venía a producir un vacío con obvia deficiencia de la instrumentación y el manejo operativo de los problemas a nivel de comunidad, limitando así la posibilidad de intervención del estudiante. De igual forma en estos casos se manifestaban algunos problemas relativos al desarrollo de la práctica y al desarrollo de las cátedras del Trabajo Social que van hacer objetos de análisis en otros apantes.

En el séptimo y octavo semestre tuvimos como profesor al Licenciado doctor Carlos Osorio, ya Trabajador Social, quién inició el desarrollo de la cátedra haciendo énfasis en la investigación del Trabajo Social aplicado a la práctica de Trabajo Social específicamente a la práctica de institución.. Y fué aquí donde se vinieron a concretar todos los problemas y las deficiencias que traíamos con la secuencia anterior, ya que al plantearnos el profesor Carlos Osorio problemas relativos a la aplicación de la metodología de la investigación a la práctica de Trabajo Social, mostramos nuestras fallas al respecto y en las diferentes evaluaciones realizadas para el desarrollo de este curso se notó un bajo rendimiento y las enormes deficiencias que presentaban el conjunto de estudiantes, en tal forma que esto se trató de obviar haciendo un resumen bastante fuerte por así llamarlo de los contenidos de los que debiera haber sido las

cátedras de quinto y sexto semestre en materia de investigación en Trabajo Social sobre los semestres séptimo y octavo sin que a la postre pudiera verse obviado las dificultades que traíamos del campo de práctica de comunidad reflejándose ésta sobre el campo de la institución, complementándose ésta situación con problemas que más tarde analizaremos.

De tal forma el área de la metodología de la investigación se constituyó en base de conflictos para el desarrollo de la práctica de institución tal como lo analizaremos en este mismo capítulo en los apartes que siguen a continuación.

Con respecto a la situación planteada anteriormente podemos decir, que, la metodología de la investigación es un elemento fundamental en el ejercicio de nuestra carrera profesional; pero los estudiantes le damos poca importancia, ya que es un área un poco monótona sino se hace la aplicación teórico-práctica como es debido. De ahí, que es necesario que esta área la desarrollen profesores de Trabajo Social, quienes son las personas con mayor autoridad para el desarrollo de la misma.

Los estudiantes, debemos ser conscientes, de que el hecho de no tener unos profundos y buenos conocimientos sobre esta área, es producto de nuestro conformismo y espíritu pasivo

que nos lleva a tomar las cosas a nuestro acomodo y solamente nos interesa una nota, si esta es aprobada, es decir, después que saquemos una calificación de tres -3.00-, lo demás no reviste gran importancia, y nos quedamos con grandes lagunas, esto va haciendo mella con el transcurrir los semestres cuando verdaderamente tenemos la oportunidad de gozar con profesores que dominan el área de la metodología y por ende el de Trabajo Social. Es aquí cuando observamos inmediatamente de que no sabemos nada de lo que nos está hablando, porque lógicamente se presume que ya todos estos conocimientos debemos haberlos adquirido en los primeros semestres de nuestro período estudiantil.

Todo este desequilibrio, académico ocasionado anteriormente, es lo que nos lleva a hablar en contra de los profesores anteriores y por consiguiente del bajo déficit académico de ellos, y no dejamos por fuera a la misma universidad, por no tener en la realización de sus cátedras personal seleccionado y bien capacitado. Pero, no lo miramos desde un punto de vista objetivo, sino subjetivo, en donde el estudiante siempre es la víctima de toda la situación en la que se encuentran.

Lógicamente, debemos reconocer nuestras propias fallas, pero no por esto desconocemos la interrelación que existe entre los dos aspectos: estudiantes y profesores. Los cua-

les conjuntamente trabajando a conciencia nos llevará a comprender el hecho de que debemos exigirle más a nuestros profesores y nosotros responderles en la misma medida.

Pero hay ciertos factores que la universidad debe prevenir y esta preparada para esto, y es, la ausencia instespectivas por cualquier aspecto de un profesor; ya que esto entorpece la buena marcha de una cátedra en un determinado semestre y por lo tanto de toda una facultad, porque un profesor tiene la misma área en varios semestres y esto se sale de las manos de los estudiantes; a quienes les toca aceptar a otro sustituto aún cuando se considere que no es persona apropiada para desarrollarla, pero que otra alternativa nos queda, el semestre esta -a mitad del camino- y hay que terminar la cátedra a -como de lugar-, y después que los estudiantes aprueban la materia lo demás no interesa; y no nos dedicamos a analizar las bajas deficiencias académicas para un futuro cercano.

2.2. PROBLEMATICA RELATIVA AL AREA DE LAS CIENCIAS SOCIALES

En esta área las principales dificultades se presentaron especialmente en lo relacionado con el énfasis de la cátedra. Si nosotros tomamos la cátedra de Sociología observamos como los profesores de éstas cátedras desarrollaron sus

temas a nivel teóricos, haciendo énfasis en los contenidos teóricos de la Sociología como ciencia, de las diferentes escuelas de la Sociología, de la estructura en sí de las Ciencias Sociológicas sin preocuparse por los aspectos relacionados al Trabajo Social y a la ubicación de la cátedra frente a los problemas y frente a la temática de Trabajo Social en algunos casos incluso se llegó a percibir en profesores que ya no pertenecer a la facultad o ya no dictan sus cátedras a la facultad, actitudes que los estudiantes juzgaron un tanto despectivas o tendientes a disminuir la posición del Trabajador Social como profesional, en su énfasis en el conflicto si esta profesión es un arte o una ciencia o una disciplina profesional sin preocuparse mayormente por tratar de propiciar claridades en los estudiantes sobre lo fundamental del área de la Sociología, de los conocimientos sociológicos para el desenvolvimiento tanto del estudiante como del profesional del Trabajo Social.

En el caso de la Economía Política por ejemplo, ésta es una cátedra como su nombre lo indica muy susceptible de politización, hemos considerado en forma un tanto subjetiva sin un control muy estricto de la facultad se toma una vez a una especie de tribuna para la formulación de planteamientos de tipo político partidista, para sentar una orientación política muy definida alrededor de grupos o de movimientos de carácter local y nacional. Perdiéndose de vista sin la

importancia que reviste los aspectos económicos de la sociedad para el desempeño del estudiante, para el conocimiento de las comunidades y de la institución, para la interpretación de los fenómenos sociales.

En muy pocas ocasiones tuvimos la oportunidad en el desarrollo de ésta cátedra de analizar lo que eran unos factores tales como el costo de vida de nuestra sociedad, las fuentes de ingreso, movilidad social y su relación con el ingreso, las repercusiones del proceso tales como la inflación en el nivel de vida de nuestras comunidades y otros elementos que hacen parte de la economía política que van a orientar el análisis del Trabajador Social para poder efectuar la relación entre lo netamente sociológico y lo económico en el desempeño en nuestras comunidades y nuestras instituciones.

La cátedra de la Economía Colombiana se desarrolló generalmente a nivel puramente teórico sin que el estudiante pudiera percibir en ella una relación entre lo que ha sido el proceso histórico de la economía colombiana y el mismo desarrollo de la carrera de Trabajo Social, éstas disfuncionalidades señaladas por nosotros pueden explicarse dentro de ese proceso de ajuste que ha venido siguiendo la facultad de conformar un cuerpo de profesionales ya empapados con lo que es la temática y la preocupación del Trabajo

Social profesional, proceso como tal requiere tiempo y la conformación de un núcleo de profesores poco a poco como un trabajo de coordinación y de inducción de la facultad de Trabajo Social pueden ir perfeccionando sus funcionamiento o su intervención dentro de la estructura de la facultad. La falla puede evaluarse principalmente en cuanto a la mecánica del ajuste de éstos profesores para que el desarrollo de la cátedra vaya complementado así con la formación del profesional en el campo y dentro de la temática del campo del Trabajo Social.

Observamos seguidamente, que en el desarrollo de la cátedra correspondiente a esta área, continua siendo también a nivel teórico, en el cual no se nos da la oportunidad de de que analicemos estos aspectos dentro de un contexto social actual de nuestra estructura social capitalista subdesarrollada y dependiente de nuestro país.

Estas cátedras se nos dan aisladas de nuestra carrera profesional, en la cual no le vemos una relación -al comienzo de esta- entre esta cátedra y nuestra profesión. ¿Qué papel juegan los Trabajadores Sociales dentro de la economía colombiana? Es una interrogante que nos deja sin respuesta alguna.

Es muy importante, de que se considere una inducción a los

profesores de estas áreas ya que ellos con economistas o abogados que desconocen cual es el objeto de estudio de nuestra profesión; y ¿cuál es la relación que existe entre la cátedra y el Trabajo Social? De esta manera ellos van preparados y sus aportes teóricos serán más valiosos y así los estudiantes veremos que estas materias que nuestra profesión toma dentro de su pensum académico son de vital importancia de conocerse y por lógica de llevarse a la práctica.

A nosotros en calidad de estudiantes ya con cierto criterio formado, debemos hacer sugerencias también a nuestros profesores y realizar críticas constructivas alrededor de estos aspectos porque lógicamente el estudiante universitario, se supone que ya tiene una estructura y una formación que trae de la secundaria y él se encuentra capacitado y preparado para demostrar cuales son sus necesidades, inquietudes e intereses haciendolos expresar sin temores, ni sentirse coaccionado por la respuesta que pueda obtener de un profesor, al pensar que éste lo va a reprobar en la materia o en su defecto, que es el temor más grande hoy en día entre los estudiantes universitarios, de que el profesor piensa que él es un irracional, que no entiende nada. Esta es una de las grandes presiones con la que se enfrentan actualmente los estudiantes a nivel superior, el de ponerse en ridículo delante del resto de sus compañeros; razón primor-

dial y hasta desatinada, porque se supone, de que todo el que se encuentra en plantel educativo es porque va a aprender, ya que de lo contrario nada hacía sentado en un banco y pagando un matrícula, sino va a percibir ciertos conocimientos, los cuales lo llevarán a estuarla.

2.3. PROBLEMATICA RELATIVA AL AREA DE TRABAJO SOCIAL

Esta es tal vez el área que en materia teórica revista una mayor importancia para la formación del estudiante de Trabajo Social, cualquier falla o disfuncionalidad que se presente en el desarrollo de ésta cátedra va a reflejarse con gran amplitud y profundidad en la formación del estudiante y de hecho va a disminuir el interés de los estudiantes por sus aspectos centrales de su profesión. Los problemas que se presentaron en el desarrollo de ésta cátedra están enmarcados dentro del proceso de crecimiento de la facultad en un momento dado venía funcionando con una organización dada para el número de estudiantes que no era muy superior a los 500. En primero, segundo, tercero y cuarto semestre, tuvimos un desarrollo en las diferentes cátedras sin mayores problemas con buen manejo de la temática por parte de los profesores tales como las Licenciadas doctoras Piedad Logreira y Enelva Carmona y otros profesionales cuyas experiencias sentaron las bases para nuestra formación en el área específica de Trabajo Social.

En los semestres quinto y sexto tuvimos la oportunidad de contar con profesores tales como las doctoras Enelva Carmo-
na, Myrna de Aguilar, Olga, Nelcy Cardenas y Eucaris Prins,
algunas de ellas recién egresadas de la facultad en una for-
ma un tanto presionada por el factor tiempo y la necesidad
del desarrollo de ésta cátedra, se iniciaron en su labor
de cátedráticas con el desarrollo de la cátedra de Trabajo
Social. En este sentido las principales fallas se pueden
relacionar con la repetición de los temas en el desarrollo
de esta cátedra, los estudiantes pueden palpar que hay te-
mas que se repiten indistintamente dando así la impresión
al estudiante de que no hay un programa elaborado que vaya
acompañado al desarrollo de las prácticas en forma tal que
en la secuencia de las prácticas de comunidad y más tarde
de institución, el estudiante haya reflejado el desarrollo
de una cátedra teórica y en el de los seminarios, el trata-
miento posible de los temas y problemas que van a presentar
a éste en desarrollo de sus cátedras en tal forma que los
elementos teóricos del área de Trabajo Social pudieran ser
completados o asimilados con el desarrollo de las prácticas
tomando como ejemplo precisamente los problemas que se le
presentan al estudiante en las prácticas de comunidad y de
institución, éstas fallas o limitaciones como es obvio son
producto del mismo proceso de desarrollo de la facultad, pe-
ro consideramos que la ilustración sobre ellas y un análi-
sis detenidos de éstos problemas especialmente en las áreas

de seminarios y los talleres de Trabajo Social van a ayudar al desarrollo de la cátedra teórica del área de Trabajo Social, logrando una mayor asimilación y atención por parte del estudiante para que éste pueda desempeñarse en el ejercicio de las prácticas con un mayor contenido teórico y por lo tanto con mayor propiedad. La mecánica de las exposiciones por parte de los estudiantes debe ser un tanto más estricta, tal vez por el exceso de trabajo, cansancio y agotamiento por las mismas condiciones locativas, las exposiciones de los diferentes trabajos teóricos por parte del estudiante presentan unas situaciones características más bien del compromiso de la nota, estudia no participa en una forma más integrada al desarrollo de los temas y a la exposición de los trabajos que le tocan como un elemento de su formación sino como el compromiso en una cátedra.

En los semestres quinto y sexto hubo por lo tanto repetitividad y se presentaron problemas con la Licencia Eucaris Prins en la cátedra de Trabajo Social individual que por problemas personales tuvo que solicitar una licencia e interrumpir así el desarrollo del programa generándose un vacío en el desarrollo de la cátedra de institución.

El sexto semestre, específicamente, se vió limitado por éstos aspectos los cuales afortunadamente al final del semestre con la intervención de la Licenciada Elizabeth Caballe-

~~ro como monitora pudieron cubrirse y hacer estar~~

muchos de éstos aspectos. Uno de los casos sobre el cual

pautas para el ejercicio de las mismas una vez nos encontremos enfrentados a nuestra realidad social, política, educativa, cultura y familiar de la sociedad colombiana.

Podemos afirmar que contamos con un buen equipo de profesionales en Trabajo Social quienes nos aportaron todos sus conocimientos y además experiencias las cuales fueron muy valiosas y necesarias de tener en cuenta en el momento preciso.

Este equipo estuvo conformado por egresados de nuestra misma facultad en su gran mayoría; han sido las estudiantes que se destacaron dentro de la misma, por su espíritu investigativo, constructivo y de capacidades intelectuales muy reconocidas; las cuales les llevó a ocupar puestos destacados dentro de su mismo plantel educativo, para que esos aspectos tan meritorios durante su período estudiantil fueran continuados y transmitidos al resto de los estudiantes que allí se forman entre ellos podemos contar nosotras quienes tuvimos la oportunidad de recibir una buena orientación en el desarrollo de ésta cátedra.

También analizamos al respecto que este grupo de egresadas, tuvieron algunos inconvenientes entre ellos el primordial fué el factor tiempo, que no les permitió desarrollar en su totalidad algunas de las cátedras como en ellas se había

planeado. Al igual que incapacidad física por parte de una de ellas. Pero estos no son motivos valiosos para dejar de reconocer y demeritar a tan capacidad profesional. Como tampoco dejamos a un lado a la misma facultad quien en su afán de seleccionar a éstos, no tomen en cuenta que son personas que estan ocupadas y comprometidas en otras empresas y las llaman casi obligándolas a desarrollar tal o cual materia y las comprometen en tal magnitud, que lo que hacen es no cumplir a cabalidad con sus responsabilidades y como se espera de ellas la culminación satisfactoria de las cátedras y llenen las necesidades, intereses e inquietudes de los estudiantes. Consiguiendo con esto la rebeldía, descontento y agresividad de los estudiantes quienes se sienten frustrados en sus aspectos profesionales, al no sentirse con los elementos necesarios para desarrollar sus prácticas estudiantiles como son sus deseos, y aspiraciones viéndose con las manos atadas al no saber sortear una situación problemática acuciante en una comunidad e institución.

Es necesario que se tomen en cuenta estos aspectos para que los estudiantes podamos tener una buena formación y hacer una verdadera crítica constructiva y además aportar valiosos comentarios con palabras técnicas que nos identifique desde ya, como estudiantes estructurados del X o Y semestre y no tenemos un vocabulario técnico y definido que se encuentre a la altura del semestre que cursamos.

2.4. PROBLEMATICA AL DESARROLLO DE LAS PRACTICAS

El quinto y sexto semestre los estudiantes inician y efectúan el desarrollo de las prácticas de comunidad, la cual constituye la base para la formación del estudiante de Trabajo Social.

El desarrollo de ésta cátedra estuvo bajo la supervisión y coordinación de las Licenciadas Olga Guardiola y doctora Nelly de Valencia, personas con gran capacidad para asumir ciertas responsabilidades como supervisora y coordinadora. Los problemas que se le presentaron al estudiante en el desarrollo de las prácticas de comunidad son producto del mismo proceso de desarrollo de la facultad, una de las fallas fue el crecimiento estudiantil que rebosaba la capacidad de los salones, deficiencias de tipo presupuestal, escasez de profesores capacitados para esta labor, seleccionando así a profesores con poca experiencia en el desarrollo de las prácticas de comunidad, un tanto presionados por el factor tiempo ya que laboran en otras instituciones, cuentan con baja remuneración, dificultades de transporte para trasladarse a las distintas comunidades, distantes la una de la otra, y además dictar cátedra correspondiente al área de práctica, impidiéndole su presencia en las distintas comunidades.

Estos factores causaron problemas al estudiante en la realización de sus reuniones, por falta de una adecuada orientación y ubicación de éstos en las comunidades, algunos estudiantes tomaron una aptitud negativa, ante la situación de cual era el papel distinto como practicante de Trabajo Social y desempeñar funciones de colaborador en las diferentes actividades que se llevaban en las comunidades, por ejemplo, recolectar fondos para el mantenimiento del Parque Simón Bolívar, otras se ciñeron en realizar campañas como: arborización, alfabetización, vacunación, charlas, etcétera.

Estas actividades las realizaron los estudiantes, para poder así elaborar el informe que más tarde era evaluado, el contenido de los informes era pobre y deficiente en cuanto a la metodología, se hacía con el fin de obtener buena nota.

Llegamos finalmente al área de las prácticas, que es quien nos va a decir si verdaderamente hemos recibido bien y a conciencia todos los elementos teóricos que nos han transmitido, llegando a hacer una aplicación teórico-práctica a nuestra altura. Es decir, estudiantes de quinto semestre en adelante.

La selección del profesorado para las prácticas de comuni-

La selección del profesorado para las prácticas de comunidad, no fué lo que verdaderamente podíamos llamar personas experimentadas en la materia, ya que ésta a pesar de ser egresada de nuestra propia facultad, no tuvo la oportunidad de ejercer su profesión como tal, sino que de egresada llegó a ser profesora de práctica de comunidad, lógicamente que no desconocemos por esto sus grandes conocimientos y capacidades para desenvolverse como tal, pero para que una profesional pueda transmitir conocimientos y experiencias a un grupo de futuras egresadas, se hace de vital importancia tener naturalmente fallas, inconvenientes, obstáculos, que se hallan presentado durante ésta, para orientar al grupo que tiene a su cargo dándoles aportes prácticos y la forma como enfrentarse a ellas y las alternativas de solución que hay cuando nos encontramos ante tal situación-problemática y no sentirnos como un barco a la deriva que no sabe que rumbo tomar. Por lo tanto los programas desarrollados en dicha comunidad fueron meramente paliativos y muy insignificantes.

Debemos reconocer que nuestra supervisora fué una profesional que a pesar de no haber ejercido su carrera se desenvolvió bien y estuvo siempre en todas las actividades realizadas por nosotros y recibimos su guía y orientación en el momento oportuno.

El séptimo y octavo semestre se realizaron las prácticas institucionales, el desarrollo de ésta cátedra estuvo a cargo de los supervisores: Licenciadas Gloria D'anetra, Myrna de Aguilar, Nelcy Cárdenas, la dirección y coordinación estuvo a cargo de la Licenciada Olga Guardiola, egresadas de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, algunas con poca experiencias en el desarrollo de las prácticas institucionales.

Los problemas que se le presentaron a los estudiantes de práctica de institución fueron a nivel institucional, debido a que la universidad elabora cartas a las distintas instituciones sin pactar convenio de universidad e institución.

La mayoría de las instituciones son seleccionadas por los supervisores para la realización de las prácticas, presentándosele problemas a éstos por el número indeterminado de estudiantes, quedando algunos sin instituciones, viéndose precisados a abrir el campo ellos mismos, en vista de que transcurre el semestre. Otro de los problemas que se presenta al estudiante en la institución es la presencia del supervisor a éstos campos, algunos estudiantes no fueron ubicados en ninguna de las dependencias de la agencia quedando a la interperie de un lugar para otro, hasta que el estudiante logre buscar un sitio adecuado para la realización de sus prácticas, sin saber cual es el papel que debe

desempeñar allí, por falta de orientación sobre el funcionamiento de la institución, sin darle a conocer los problemas y las necesidades que afectan a la institución.

Otra de las fallas es que la supervisora no dió a conocer nuestras funciones como practicantes, teniendo que el estudiante limitarse a dictar charlas todo un semestre, ya que sus funciones fueron consideradas de poca importancia para la institución, ya se por duplicidad de funciones con algunos profesionales que laboran allí como son: Trabajadora Social, Psicóloga, Psicopédagoga.

Algunos estudiantes se les presentaron problemas en cuanto a la aplicación de los conocimientos teóricos a la práctica por falta de claridad en cuanto al manejo de técnicas, seguimientos de casos, realización de plan de trabajo, entrevistas, recolección de datos, manejo de archivos, ni sabían algunos identificar el material del diagnóstico y el proceso de tratamiento de un determinado problema.

Todos estos problemas se deben a la poca unificación de criterios, por parte del profesor encargado de ésta cátedra y de los estudiantes en la realización de sus funciones.

La evaluación se hizo a través de informes quincenas, y pocas sustentaciones teóricas como elementos necesarios para

obtener una calificación.

Una vez que llegamos a la realización de nuestras prácticas institucionales en el séptimo semestre, contamos con la presencia de una profesional con una experiencia muy reconocida a nivel de toda la facultad, tanto en el aspecto de la práctica profesional, como también en el docente, quien aportó al grupo todas las experiencias conocimientos adquiridos en el ejercicio de ésta; profesional muy dinámica y conciente de todas nuestras fallas que vinieron a relucir en todo este último período, de quien recibimos una buena y amplia orientación y guía en todas las situaciones a las que nos tocó enfrentarnos. Pero desafortunadamente por políticas de la misma universidad nos vimos obligadas a prescindir de ella. Esta primera parte de nuestra práctica institucional, fué la que nos llevó a conocer cual era la función del Trabajador Social y la intervención y el papel que jugamos dentro de un contexto social.

Estos conocimientos adquiridos nos marcaron las bases para continuar nuestra segunda parte, ya conscientes de lo que debíamos hacer, es decir, programar, ejecutar y evaluar, tanto nuestras prácticas como a nosotras mismas. La supervisora que sustituyó a la anterior, fué una profesional con grandes experiencias de quien recibimos una continuación de los conocimientos apartados anteriormente.

No dejamos de reconocer que a pesar de tener en este último período de prácticas a tres profesionales con experiencias, se vieron limitadas a cumplir con la observación directa al campo de práctica, ya que la cantidad inmensa del grupo de estudiantes y la asignación de las horas tan restringidas les impidieron desplazarse hasta allí para poder orientarnos mejor y ver cuales han sido las fallas que presentamos o los obstáculos que teníamos por parte de dichas instituciones, los cuales nos impedían desarrollar satisfactoriamente nuestras funciones como practicantes.

Pero el conformismo por parte de todo el grupo fué total, ya que no nos decidimos a tomar una determinación ante la situación locativa, con lo referente a los campos de práctica y ser conscientes de que todo esto iba a repercutir después en el ejercicio de nuestra carrera profesional, ya que no nos podíamos desempeñar como tal por la carencia vital y fundamental de los elementos teóricos-prácticos requeridos y necesarios de ser adquiridos durante el período estudiantil.

Otro aspecto de primordial importancia y obligatorio de que nos vemos precisados de analizar, es también que la facultad ha crecido en un 90% en su población estudiantil y esto hace que los profesores se sientan incapacitados físicamente de poder atender a tan alarmante número de docentes, ya

que no es lo mismo tener un pequeño grupo a su cargo, al cual se le puede dedicar más tiempo, que a uno numeroso. Las prácticas si no son bien dirigidas, orientadas y guiadas no le podrá servir de nada a este estudiante, sino goza de una buena supervisión. Es por esta razón que nos vemos defraudados o incapaces de enfrentarnos con la realidad, ya que la teoría es algo muy diferente de la práctica y no se nos hacen esta relación, sino como algo desviado lo uno de lo otro.

¿Qué se puede esperar de estos Trabajadores Sociales? Lógicamente nada; solo los estudiantes conscientes serán los que se preocupen por completar sus conocimientos y poder salir adelante, el resto quedará con sus fallas y son los malos estudiantes y profesionales. Estos serán los que harán distorcionar la imagen del Trabajo Social en cualquier campo en el cual se utilicen y como consecuencia, que cierran el campo institucional, porque este profesional no supo demostrar la importancia, objetivos y funciones de su carrera.

Sino se le da, la importancia a las prácticas que se puede esperar de las materias teóricas, sí ambas son complementarias y van cohesionadas para darle así al estudiante las herramientas que necesita para desarrollarse como tal.

Hay que analizar un aspecto, y no lo podemos dejar por fuera, y es que, no solo repercutirá la mala imagen del profesional en su persona como tal, sino también en la imagen que se creen de la universidad de la cual es egresado ese Trabajador Social, porque sabemos que ambos elementos van ligados. Porque un -buen nivel académico- en un plantel educativo superior es igual a un -buen profesional- y esto no lo podemos, ni debemos desconocer. Dependiendo de ahí, la acogida que tengamos en estas entidades, para poder ser seleccionadas como profesionales idóneos y bien preparados para desarrollar como se espera, nuestro quehacer profesional.

3. SISTEMATIZACION DE LAS EXPERIENCIAS VERIFICADAS ALREDEDOR DEL PROBLEMA

Dentro de la secuencia que hemos escogido para la presentación del material de éste trabajo, el primer capítulo trata del pensum académico de la facultad, la supervisión y coordinación de las prácticas, el segundo capítulo ubicamos lo relacionado con la situación particular del grupo de séptimo y octavo semestres, y por último la sistematización de las experiencias verificadas en el Foro realizado en diciembre 18 de 1980 en el Teatro de Bellas Artes a iniciativa de la Decanatura de la Facultad de Trabajo Social y la coordinación de práctica.

3.1. FORO REALIZADO EL 18 DE DICIEMBRE DE 1980

El Foro realizado el 18 de diciembre de 1980 en el Teatro de Bellas Artes, partió de las condiciones en que se venían desarrollando las prácticas institucionales de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, con el fin de evaluar y modificar la situación que presentaban las mismas.

La necesidad de la realización de éste Foro surgió como una inquietud del Decano de la Facultad de Trabajo Social y de la coordinadora de las prácticas institucionales, doctora Nelly de Valencia, para conocer los problemas que se presentaban en el desarrollo de las mismas ya que éstas juegan un papel importante dentro de la profesión de Trabajo Social en la formación del quehacer profesional y su intervención de la problemática de nuestra sociedad.

Se consideró conveniente evaluar el proceso metodológico que venían empleando la Facultad de Trabajo Social en el desarrollo de las prácticas institucionales y analizar las posibles disfuncionalidades que venían vislumbrándose a través del desarrollo de éstos, para plantear soluciones encaminadas a orientar y superar los esquemas de enseñanza práctica, para una mejor formación del estudiante practicante e incluso, sobre la realidad y la problemática que éste interviene.

Como objetivo del Foro se planteó a analizar la metodología que se venía aplicando en el desarrollo de las prácticas; los métodos que se utilizaban y las limitaciones encontradas en los campos de práctica designados.

3.1.1. Antecedentes del Foro

La realización de un Foro, donde se pudiera reunir a todos los que realizaban prácticas institucionales y en el cual se pudieran detectar las fallas que se venían presentando en el desarrollo de las prácticas institucionales fué una iniciativa del Decano de la Facultad de Trabajo Social y del Coordinador de las prácticas institucionales, para que a través del desarrollo de éste Foro, se pudiera reunir la información necesaria sobre la metodológica que se venía utilizando en el desarrollo de las prácticas institucionales y los problemas inherentes a su desarrollo.

Para la realización de éste Foro se invitó a los estudiantes de séptimo y octavo semestres de Trabajo Social, a los supervisores de prácticas y al semestre diurno, estudiantes que asistirían en calidad de observadores.

Este Foro se realizó en el Teatro de Bellas Artes el día 18 de diciembre de 1980 de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

Para el desarrollo del Foro se informó a los estudiantes a través de los seminarios de práctica de metodología a seguir, y los temas a tratar que fueron los siguientes:

- a. Limitaciones en el campo de práctica.
- b. Métodos utilizados en el desarrollo de las prácticas

institucionales.

c. Proceso metodológico general.

d. Aspectos variados.

Se informó a los estudiantes el valor académico que tenía la asistencia al Foro, la cual equivalía al 10% de la nota de práctica institucional. Este 10% se sumaba a las notas correspondientes a los seminarios de práctica e informes quincenales sobre las actividades desarrolladas en cada institución y el trabajo final realizado por los estudiantes en donde presentaban los proyectos y actividades desarrolladas en el transcurso de sus prácticas institucionales.

También fueron invitados al Foro los estudiantes de sexto semestre de Trabajo Social diurno, los cuales comenzarían sus prácticas institucionales en el próximo semestre. Estos estudiantes estaban interesados en conocer todo lo relacionado con las prácticas institucionales, para tener una pre-orientación antes de llegar a los campos designados y saber los proyectos y la programación y las actividades que podían desarrollar en las diferentes instituciones en los campos de educación, laboral y de salud.

3.1.2. Realización del Foro

El Foro se realizó en el Teatro de Bellas Artes el día 18 de diciembre de 1980.

Estaba programado de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., pero sólo se inició a las 10:00 a.m. con la presencia del Decano de la Facultad de Trabajo Social, la coordinadora de práctica doctora Nelly de Valencia y las supervisoras de séptimo semestre Licenciada Gloria D'ametra y la supervisora del VIII semestre Licenciada Eucaris Prins, y los estudiantes representantes del séptimo y octavo semestres de Trabajo Social y los de sexto semestre en calidad de invitados, se dió comienzo al Foro.

Inicialmente los estudiantes de séptimo semestre nocturno expusieron sus experiencias en las instituciones del Hospital de Barranquilla y la Cárcel Nacional Modelo; sus limitaciones, objetivos, proceso metodológico utilizado y métodos empleados en el desarrollo de sus prácticas institucionales; charlas a familiares de los pacientes en salud sobre temas de interés, concientización a éstos mismos, como también a los presos de la Cárcel Nacional Modelo sobre su condición como tal.

Más tarde intervinieron los estudiantes en práctica del séptimo semestre de Trabajo Social nocturno que realizaban sus prácticas en el Colegio Barranquilla para Señoritas, en don-

de expusieron sus experiencias, programación desarrollada en la institución, objetivos, procesos metodológicos y métodos empleados, limitaciones que encontraron allí al tener diferencias con las consejeras y psicopedagogas, las cuales aducían que se estaba dando duplicidad de funciones; otras limitaciones que encontraron fueron la de que los programas debían ser establecidos por el departamento de consejería estudiantil y consistían en charlas, organización del Club de Madres, programación del Aniversario de las Bodas de Plata del Colegio Barranquilla, y organización de cursos de capacitación sobre primeros auxilios, sin mayores condiciones de participación ni de intervención a nivel de Trabajo Social.

Los estudiantes del sexto semestre de Trabajo Social diurno participaron en el Foro cuestionando lo expuesto sobre las prácticas institucionales, para tener un conocimiento más amplio de las mismas; también hicieron mucho énfasis sobre el proceso metodológico utilizado en las prácticas y en especial al método utilizado, ya que habían notado que existía contradicción entre los grupos exponentes acerca del método que empleaban los estudiantes en las prácticas institucionales.

Como éstos estudiantes se documentaron muy bien en metodología de la investigación y sobre todo en el método utili-

zado en las prácticas se pudo analizar que no existía en los estudiantes unidad de criterio en cuanto al método. Ya en éste momento se vislumbaban las fallas que tenían los estudiantes en cuanto a la metodología y la clase de método que se venía utilizando.

Estas fallas se manifestaban en forma más protuberante, al cuestionar la dirección del Foro, y especialmente al Decano de la Facultad doctor Jorge Torres Díaz, a algunos estudiantes de los semestres séptimo y octavo sobre cuáles métodos empleaban ellos en sus prácticas de comunidad, especialmente en la parte operativa de Trabajo Social, y dar respuestas que en su mayoría estaban relacionadas más que todo con las técnicas y con los procedimientos de la investigación y aún algunos con la metodología científica, sin aludir en ningún momento a los aspectos relativos a la metodología operativa del Trabajo Social como es y debe ser el método básico o procedimiento integrado de intervención del Trabajo Social en los diferentes campos de acción profesional.

La situación anterior suscitó polémicas entre la directiva del Foro y los practicantes de los diferentes grupos, especialmente en grupo de practicante en la seccional de la Acción Comunal Departamental, por cuanto aludían que además de las diferentes fallas que se estaban presentando a nivel

de estudiantes en cuanto a los aspectos metodológicos de la intervención, allí se estaba siguiendo los pasos que requería la realización del Foro que exigían una mecánica de mayor participación para el estudiante, llegando incluso algunos estudiantes a manifestar los puntos sobre como debería realizarse el Foro.

Los estudiantes que practicaban en la Acción Comunal Departamental manifestaron que lo que se estaba realizando allí, no era más que un seminario informativo en el cual los estudiantes carecían de medios para poder presentar sus inquietudes y llegar a conclusiones que modificaran la situación que estaba dándose respecto a las fallas en el manejo metodológico de los problemas y en la relación de la metodología de la investigación con el área de las prácticas de comunidad y de institución y de no efectuarse en esta forma el Foro se convertiría más que todo en un medio de información en el cual cada uno de los grupos iba a dar una información sobre su campo de práctica sin que éste tuviera mayor incidencia en la vida académica de la facultad y en corrección de las diversas fallas y limitaciones que se venían dando en el desarrollo de las prácticas dentro del proceso de ajuste al cual nosotros hemos aludido en los primeros capítulos de éste trabajo.

El desarrollo del Foro que si bien en ese momento presenta-

ba algunas características de bastante tensión y de fuertes discusiones decayó o perdió su dinámica cuando por motivos de enfermedad de la coordinadora de práctica tuvo que ausentarse sin presentar así un papel positivo o activo en la mecánica del Foro, ya que con su aporte se podrían haber llegado a conclusiones de mayor efectividad, en cuanto a la modificación de la situación ya que mediante su intervención podrían instrumentarse elementos que tendieran a la modificación en el desarrollo de algunos programas en el campo de las ciencias sociales, y en el campo de la investigación y efectuar ajustes también en cuanto a la programación de las prácticas.

A las 12:30 p.m. los estudiantes comenzaron a retirarse al igual que algunos supervisores que se encontraban allí presentes. El octavo semestre de Trabajo Social nocturno abandonó los salones donde se estaba realizando el Foro, aludiendo que éste no tenía ninguna finalidad y en forma un tanto irresponsable se marcharon sin esperar a que en una segunda etapa se hicieran las recomendaciones del caso, y se le pudiera dar un mayor orden al Foro, ya que si bien éste presentaba algunos elementos de anarquía, pues había servido para sentar las bases y manifestar gran parte de la problemática que se venía dando a nivel de práctica de institución en la Facultad de Trabajo Social.

La retirada de algunos de los supervisores y de algunos directivos del Foro, sometió a la Decanatura a una presión que imposibilitaba el control y el manejo ordenado de las acciones que se estaban dando y especialmente de las exposiciones, desmotivó a la mayoría de los estudiantes participantes que se retiraron en gran número especialmente de los semestres más avanzados por desmotivación hacia la forma como éste se venía realizando.

De igual forma aquellos estudiantes que habían presentado iniciativas, para modificar la mecánica de su realización, manifestaron que habían sido desatendidos y que por tales motivos sus aportes o su presencia en el Teatro de Bellas Artes carecía de mayor significación.

Dentro de ésta situación se dió por terminado el Foro y se procedió a elaborar las conclusiones del caso, sin que para ello se conformara una comisión, redactora de éstas y por lo tanto mayor parte de la experiencia no fue objeto de sistematización.

3.1.3. Análisis del Foro

La realización del Foro efectuado en el Teatro de Bellas Artes, tuvo dentro de los aspectos negativos, elementos que sentaron las bases para el proceso de ajuste que se

viene dando en la facultad especialmente en las áreas de la metodología de la investigación social y en el desarrollo de las prácticas, modificaciones sustanciales que se manifiestan en la asignación de un mayor número de supervisores a los diversos campos, la responsabilidad individual de un supervisor por un determinado número de campos o de comunidades y de instituciones y por un número determinado de estudiantes, la combinación de los talleres y de los seminarios de Bienestar Social y de Trabajo Social con el desarrollo de las prácticas, y de igual forma una mayor integración con el área de Trabajo Social en los aspectos teóricos y prácticos.

De igual forma podemos afirmar que el Foro, permitió a los estudiantes a través de las diversas exposiciones, conocer la problemática de la práctica, no sólo a los problemas que se le presentaban a los estudiantes en su intervención institucional, sino fallas de tipo procedimental y metodológico que presentan éstas, por falta de claridad y por la presencia de confusión respecto a lo que son los elementos operativos del Trabajo Social, y los elementos metodológicos de la ciencia y la investigación.

El Foro fue un mecanismo que generó toda la información sobre las problemáticas particulares de cada uno de los campos de práctica, como un procedimiento para que los estu-

diantes tuvieran una información directa y de fuentes reales sobre lo que son los problemas que pueden representarse a un profesional en su intervención en la realidad; también permitió conocer a los estudiantes sobre las inquietudes que se manifiestan en la población estudiantil y especialmente en la población practicante a nivel institucional y determinar algunas fallas de orientación y de coordinación de las acciones.

Permitió establecer sugerencias sobre la orientación y sobre el papel de los supervisores en la orientación de los estudiantes y en la relación de la facultad con las diversas instituciones y crear inquietudes sobre la atención que merece la ubicación del estudiante, ya que en algunos casos esta ubicación se venía dando con el simple envío del estudiante mediante una carta del Decano sin que el supervisor y la coordinadora de las prácticas se hicieran presentes en esas instituciones creando así un vacío entre la facultad y las directivas de las instituciones, llegando incluso a entorpecer el funcionamiento y el desarrollo de las prácticas.

Permitió igualmente plantear la necesidad de unificar criterios en cuanto a los elementos técnicos del desarrollo de las prácticas, y a los instrumentos guías a la que podían acudir los estudiantes, y sobre todo manifestar la enorme

contradicción que presentaban los estudiantes entre la definición de los diversos métodos y técnicas a utilizar en los aspectos operativos de la profesión y su relación con los elementos teóricos de la ciencia y de la carrera de Trabajo Social. Definir las lagunas metodológicas que presentaban los estudiantes en su proceso de formación y determinar acciones tendientes a superarlas. Es de anotar que de haberselo dado mayor continuidad al Foro y en una forma más ordenada se podría haber logrado con la participación de los supervisores complementar esta serie de experiencias y de información, con el aporte de éstos profesionales con los cuales se hubiera podido lograr mejores resultados y por lo tanto mejores efectos sobre el desarrollo de las prácticas y coordinación de las áreas y la integración de los conocimientos de las diversas áreas en el ejercicio de la práctica tanto de comunidad como de institución.

Pero el Foro no logró totalmente su objetivo por no lograrse lo que de él se esperaba. Se limitó en algunos casos a dar información de cada grupo sobre las prácticas, su programación, actividades y funciones quedando las fallas cometidas y las lagunas existentes fuera del análisis con lo que se limitaron sus efectos.

El grupo de estudiantes de octavo semestre asumió una posición negativo, porque siendo ellos los más avanzados y con

mayores experiencias en sus prácticas debieron plantear en forma madura, las razones de sus descontentos y la forma de sentar las bases requeridas y necesarias para que el Foro cumpliera su cometido en beneficio de todos o en su defecto orientarlo y guiarlo hacia su consecución. Pero esta es la actitud que adaptamos todos los estudiantes ante una situación de esta naturaleza, no nos enfrentamos a la realidad, tal vez por temor a las consecuencias que esto pueda traer desde cualquier punto de vista.

También podemos analizar la actitud asumida por los estudiantes que decidieron salirse del Foro. Desde otro aspecto y este es al sentirse menospreciado por parte de la coordinadora, quien se ausentó a los pocos minutos de haber comenzado este y además de haber llegado retrasada. Son situaciones que se le presentan al ser humano y que no está a su alcance de evitar, porque estas situaciones problemáticas ya sean de salud o familiar, requieren de una atención más urgente e inmediata de solucionar; podemos desde este punto de vista analizar la ausencia relámpago de nuestra coordinadora de práctica ya que recordando los aspectos éticos de nuestra profesión no debemos juzgar a priori al individuo sino comprenderlo y aceptarlo tal cual es. Pero el que tener que aceptarlo, tampoco es aprobarlo por eso, si estas situaciones que demuestran negligencia ocurren continuamente, ya los estudiantes nos hemos formado un con-

cepto de esta persona y no es un juicio a priori sino objetivo.

Nuestra coordinadora demostró en tiempos anteriores ser una profesional de grandes capacidades intelectuales y de poseer facilidades de expresión en la transmisión de sus conocimientos, cuando está, se dedico tiempo exclusivo a la universidad, pero de que nos vale a los estudiantes tener una profesional de tan grandes aptitudes, sino esta aportando en la actualidad nada de esto. No nos podemos perjudicar académicamente, por la imagen anterior ya que se tenga de esta persona. Por eso ante la situación que se presentó en la realización del Foro, es cuando reconocemos sus valiosos conocimientos y anhelamos su presencia por ser la persona autorizada en esta materia de tomar las decisiones al caso. Por eso nuestro análisis tiene más que todo carácter constructivo y de ser analizado también a su vez por los estamentos autorizados para que miren esta situación desde el punto de vista objetivo. La decanatura debe estimular y valorar a estos profesionales que demostraron tener dominio y poseedores de grandes dotes intelectuales en la selección del profesorado dejando a un lado cualquier tipo de profesional o desavenencias personales. Tomando solamente en cuenta el aspecto académico y rendimiento de los profesores u otros aspectos teniendo como mira primordial la formación eficaz del estudiante y la imagen de la univer-

idad.

3.2. EL ESTUDIANTE Y LA PRACTICA INSTITUCIONAL

CUADRO No. 1

AÑO	PERIODO	No. DE CUR- SOS	No. DE ESTU- DIANTES	TAMAÑO DE LA MUESTRA
1980	Julio-Diciembre	1	42	6
1981	Enero-Junio	1	57	12
	Julio-Diciembre	3	129	26
1982	Enero-Junio	2	78	16

En esta parte se va a conformar lo anteriormente expuesto a nivel teórico con dos encuestas realizadas a nivel de estudiantes de cuatro promociones y egresados, hoy la Universidad Simón Bolívar, que en el momento de la verificación del Foro y de las primeras experiencias con relación al campo de las prácticas institucionales. Conformaban los grupos que estaban realizando esta práctica en las diferentes instituciones, tal como lo muestra el cuadro No. 1, en el cual está verificado el estudio, existían cuatro grupos correspondientes el primero a la promoción de 1980 integrado por un total de 42 estudiantes en un solo curso de los cuales se tomaron 6 como unidad de muestra de 6 de ellos. En

En el año de 1981 en el primer semestre de enero-junio en esa promoción tenía un solo curso con 57 estudiantes del cual se tomaron 12 estudiantes un 20% de igual forma se hizo con la promoción de 1980, en ese mismo año de Julio-Diciembre ya existían tres cursos con total de 129 estudiantes del cual se tomaron para la muestra 26 estudiantes. En 1982 la promoción de enero-junio esta repartida en dos cursos con 78 estudiantes, del cual se tomaron 16 para la encuesta. De esta forma podemos ver que cuando la primera promoción de 1980 estaba en su octavo semestre había un solo octavo y un solo séptimo, ya habían tres sextos y dos quintos. Cuando la promoción de enero-junio de 1981 estaba en octavo en el séptimo habían tres cursos los cuales nos van a servir para ilustrar los elementos que ya hemos venido estableciendo en el análisis de los aportes anteriores, cuando se ha venido insinuando como un factor decisivo para la problemática de la práctica.

El desbordamiento de las posibilidades que la estructura académica de la facultad venía presentado, para atender aquellos semestres que contaban con un curso y un número de estudiantes cuya posibilidad de ubicación y supervisión era fácilmente controlable por la facultad. Pero ya en el año de 1981 y en 1980 con la presencia de tres quintos, la estructura de la práctica se ve sometida a una exigencia para la cual no estaba preparada y por lo tanto los supervi-

sores y la coordinación conjuntamente con la dirección de la facultad se vió abocada a la necesidad de buscar y definir en forma presuposa varios campos de práctica, inicialmente a nivel de comunidad y posteriormente a nivel de institución.

Otro de los aspectos que hay que considerar en este análisis es relativo a las políticas de facultad especialmente en cuanto se refiere a la concentración de las horas de práctica con un criterio muy sano de la facultad ha venido concentrando en algunos de sus profesores de mayor experiencia un buen número de horas cátedricas, con el fin de lograr para ello, un ingreso representativo que les permita dedicarse en su totalidad un alto porcentaje a la cátedra en la facultad y al mismo tiempo permita la especialización de éste profesor en una o en otra área. Sin embargo el crecimiento de los cursos, plantea a la misma facultad y a estos profesores en algunas ocasiones la imposibilidad de poder abarcar todos los requerimientos en cuanto a las cátedras que se plantean en algunas materias, por lo numeroso de los cursos y la amplitud de los horarios.

De esta forma la facultad tiene que acudir a profesores nuevos cuyo proceso de entrenamiento y de formación en el desarrollo de una cátedra no esta suficientemente implementado dentro de la facultad, por lo que se produce inicialmen-

te descuadre o disfuncionalidades en el desarrollo de las cátedras y su complementación con los objetivos de la profesión, puesto que son en su mayoría profesores provenientes de otras disciplinas como la Economía, Sociología, Psicología mientras que verifiquen ellos el proceso de inducción de la profesión y del espíritu de la facultad, se produce tanto en ellos como en el estudiante un desfase entre los propósitos de la cátedra y los propósitos generales de la carrera. Pasamos a continuación a analizar la respuesta de los 60 estudiantes que fueron objeto de la encuesta de acuerdo a su ubicación en las diferentes promociones.

3.2.1. Ubicación del Estudiante en el Campo de Práctica

Uno de los aspectos sobre los cuales los estudiantes han hecho énfasis los investigadores en el desarrollo de este trabajo y en las diferentes encuestas, así como el Foro lo han sido las dificultades que se presentan a los estudiantes en su proceso de ubicación en las diversas instituciones. Para lo cual hemos concentrado las respuestas en cuatro grupos de acuerdo a las diferentes promociones, así presentamos en primer lugar las experiencias y conceptos de la promoción de 1980.

3.2.1.1. Experiencias y Conceptos de la Promoción de 1980

TABLA No. 1

RELACION DE EXPERIENCIAS .	F	%
La ubicación la hizo la Super- sora	4	67
La ubicación la escogió el es- tudiante de una lista	2	23
	6	100

Se presenta a continuación el análisis y la descripción de las experiencias. En esta tabla, que se realizó sobre las respuestas de 6 estudiantes de la promoción de 1980. Las respuestas se categorizan en dos sentidos. La primera con el 67% de los estudiantes encuestas responden que la ubicación para esta promoción fué hecha directamente por la supervisora, manifiestan estos estudiantes que hubo un buen acompañamiento de la supervisora a la institución y el estudiante se sintió en todo momento acompañado por éste funcionario y contaron con una buena colaboración de la institución, un 23% de los estudiantes manifiestan que la ubicación fué escogida por el estudiante de una lista que le presentó la misma supervisora. Lo que nos afirma o aclara que si bien es cierto que la ubicación no fué señalada por la facultad, ya que no disponía de suficientes campos de prácticas y se permitió la libertad de que el estudiante de a-

cuerto a su preferencia, de esta forma es posible ver que para un grupo manejable cuyo número es relativamente manejable por la facultad. Los problemas de la ubicación del estudiante se reducen notablemente y aún más esto se refleja en la respuesta de los estudiantes, cuando manifiesta que su ubicación en la institución fué hecha por los supervisores y que su proceso de práctica se cumplió satisfactoriamente sintiéndose el estudiante permanentemente acompañado por el supervisor.

3.2.1.2. Experiencias y Conceptos de la Promoción de Junio de 1981

TABLA No. 2

RELACION DE EXPERIENCIAS	F	%
Ubicación por la supervisora	3	25
Ubicación por sorteo de una lista de posibilidades	3	25
La ubicación la hicieron conjuntamente el supervisor y el estudiante visitando instituciones	4	33
Los campos fueron contratados a iniciativa del estudiante	2	12
	<hr/> 12	<hr/> 100

Esta tabla nos muestra la respuesta que sobre la misma temática se planteó a los estudiantes de la promoción de junio de 1981. En esta promoción se tomaron los estudiantes un 20% de ella. Esta promoción presenta características muy similares a la promoción de 1980, puesto que estaba integrada por un solo curso, específicamente el curso del cual forma parte del objeto de estudio, pero ya este grupo venía siendo presionado por los numerosos cursos de los semestres que le seguían y que ya comenzaba a ejercer sobre la estructura de la facultad, presiones y exigencias sobre la amplitud de los campos de práctica y los numerosos grupos que a cada supervisora debía tocarle. Aunque estas disfuncionalidades se plantearon inicialmente en el caso concreto de esta promoción, cuando ellas estaban en el séptimo semestre a nivel de comunidad, pero se agudizaron cuando esta promoción paso al octavo semestre y en séptimo semestre se incluyeron tres grupos con los cuales la estructura de la práctica que se había diseñado para las prácticas de comunidad se vió desbordada por el aumento cuantitativo de los estudiantes en práctica.

La respuesta de estos estudiantes a la misma pregunta nos indica que ya en este grupo un 25% fué ubicado por la supervisora, un 25% por el mismo método del sorteo, mientras que un 33% la ubicación se hizo conjuntamente entre el supervisor y el estudiante visitando instituciones para abrir nue-

vos campos, de igual forma un 12% tuvo que lograr la apertura de los campos a iniciativa de los mismos estudiantes. Así vemos como se viene planteando a nivel cuantitativo las disfuncionalidades en el, capítulo que se esta analizando los aspectos cualitativos dentro de las experiencias del grupo investigador. Cuando este grupo paso al octavo semestre a los séptimos ingresaron los tres grupos de los cuales hemos hablado u cuyas experiencias y conceptos vamos a analizar en la siguiente tabla del punto 3.2.1.3.

3.2.1.3. Conceptos y Experiencias de la Promoción de Diciembre de 1981

TABLA No. 3

RELACION DE LAS EXPERIENCIAS	F	%
Ubicación por parte de la universidad	8	31
Ubicación por la supervisora	8	31
Ubicación por el supervisor y el estudiante	6	23
Ubicación de los estudiantes	<u>4</u>	<u>15</u>
	26	100

Para el análisis de esta tabla hay que considerar que ya

cuando este grupo entró al séptimo semestre, precisamente ya se había realizado el Foro, se había dado el primer campanazo de alarma respecto a los problemas que la práctica venía sufriendo y la facultad ya había iniciado su proceso de introducción de algunos ajustes respecto a las disfuncionalidades que venían presentando la práctica.

En esta medida se palpan en las observaciones de esta tabla en la cual nosotras vemos como aumenta en un 31% la ubicación de los estudiantes por parte de la facultad y a un 31% por parte de la supervisora, disminuye a un 23% la ubicación hecha conjuntamente con el supervisor y el estudiante, pero al mismo tiempo aumenta insignificadamente a un 15% a los casos de algunos estudiantes que tuvieron que hacer la ubicación en las instituciones. De esta forma si bien es cierto la facultad tomó conciencia del problema que se había generado con la masificación de los grupos de práctica. También vemos que la presión cuantitativa de esta situación, limitada los efectos de las medidas de la facultad que podía tomar. Estos efectos y estas situaciones se aclaran aún más con la observación de la siguiente tabla en la cual nosotras vamos a hablar de las experiencias y conceptos de la promoción de 1982.

3.2.1.4. Conceptos y Experiencias de la Promoción de Junio de 1982

TABLA No. 4

CONCEPTOS Y EXPERIENCIAS	F	%
Ubicación por la supervisora	5	31
Ubicación por el supervisor y el estudiante	3	17
Ubicación a solicitud del estudiante en institución proporcionada por el	2	13
Apertura de campos en colaboración de egresados de la facultad	2	13
Ubicación a petición de la institución	4	26
	16	100

En esta tabla vemos como además de las posiciones antes anotadas, desaparece totalmente. La categoría en la cual la ubicación la hacían los estudiantes en los campos a partir de una lista, en ese momento la facultad por lo numeroso de los grupos ha perdido su capacidad y debe en su mayor parte hacer la ubicación directamente la misma facultad, o propiciar conjuntamente con el estudiante o por iniciativa individual del estudiante la ubicación de éste en los diferentes campos de práctica.

Aparece además dos nuevas categorías: la una trata de aquellas instituciones que comienzan a hacer solicitud a la facultad como fueron las instituciones de la Clínica de Rehabilitación Infantil, Liga Contra la Epilepsia y otras instituciones, en las cuales los egresados ubicados en las diferentes instituciones hacen esta misma solicitud.

La ubicación por parte de la supervisora de estos grupos se mantiene en un 31%, mientras que la ubicación conjuntamente del supervisor y el estudiante disminuye a un 17%, aumenta en un 13% la ubicación que hace directamente el estudiante y aparece ya con mayor porcentaje la ubicación de estudiantes en campos de práctica a petición de las instituciones a un 26%. Un 13% de aperturas de los campos por egresados de la facultad.

De esta forma se viene a palpar las manifestaciones de las respuestas que la facultad da a la problemática que se ha planteado, podemos afirmar que es una respuesta adecuada, porque desaloja y libera un poco la presión que sobre la facultad que venía siendo la presencia de los estudiantes, pero crea la preocupación ante dos semestres en los cuales ya existe tres o cuatro cursos en la que consideramos que esta presión va a bloquear nuevamente las posibilidades de la facultad y a crear nuevos y grandes disfuncionalidades en el desempeño de las prácticas.

3.2.2. El Estudiante y la Orientación de la Práctica

Siguiendo esta pauta de investigación pasamos a continuación a analizar el concepto del estudiante que se ha formado sobre la orientación de las prácticas basandonos en la misma muestra sobre la cual se trabajó, en relación con las experiencias que en los campos de práctica han tenido las cuatro promociones del estudio. Iniciamos esta parte con el estudio de los conceptos y experiencias sobre la orientación de la promoción de 1980.

3.2.2.1. Conceptos y Experiencias de la Promoción de 1980

TABLA No. 5

CONCEPTOS Y EXPERIENCIAS	F	%
Reuniones semanales con la supervisora (Buena).	2	30
Reuniones semanales con la supervisora y la coordinadora (Buena)	1	20
Orientación de la supervisora y de la trabajadora Social de la institución (Buena)	3	50
	<hr/>	<hr/>
	6	100

Para el estudio y el análisis de las orientaciones de las prácticas, hemos acudido a cuatro categorizaciones respecto a las formas como se hacían estas orientaciones y calificarlas de acuerdo a la conceptualización de los mismos estudiantes, por ejemplo: Esta tabla nos muestra tres categorizaciones en las cuales la promoción de 1980 nos califica un 30% de la orientación de las prácticas como buena, y nos afirman que se hacían a través de reuniones semanales con la supervisora, un 20% nos manifiesta que la orientación se hacía a través de reuniones semanales con la supervisora y coordinadora de la práctica, las cuales califican la orientación de buena. Un 50% dice que la orientación se hacía con la supervisora y la Trabajadora Social de la institución calificandola como buena. Esta promoción como se puede observar que un 100% de la calificación es buena y sólo nos presenta tres modalidades acerca de como se verifica la orientación en los diferentes campos de instituciones de práctica.

3.2.2.2. Conceptos y Experiencias de la Promoción de Junio de 1981

TABLA No. 6

CONCEPTOS Y EXPERIENCIAS

F

%

Buena, orientación de la Supervisora y coordinadora de práctica y la Trabajadora Social de la Institución	3	25
Regular, la supervisión se hacía muchas veces sólo a petición del estudiante y generalmente se limitaba a las lecturas y corrección del informe de práctica	4	33
Mala, limitaciones por parte de la institución y poca presencia del supervisor	5	42
	<hr/>	<hr/>
	12	100

Esta tabla corresponde a la promoción de junio de 1981, lo conforma un solo curso un poco numeroso, cuando este curso estaba en octavo semestre habían tres séptimos semestres los cuales comienzan a hacer presiones sobre la estructura académica que para la práctica de institución se había diseñado.

Los conceptos y experiencias se categorizan en tres categorías. Un 25% de los estudiantes manifiestan que la orientación de la práctica es muy buena, se da entre la supervisora, coordinadora de práctica y en algunos casos, participan las Trabajadoras Sociales de algunas instituciones, es algo curioso en cuanto al número absoluto de tres estudian-

tes de la promoción anterior da este concepto de participación de la Trabajadora Social de la institución, es uno de los aspectos que viene a aumentar la calidad de la orientación de las prácticas, logrando que el Trabajador Social de la institución conjuntamente con la supervisión de la facultad y aún con el aporte de la coordinación de las prácticas logran conformar un equipo que cualifica sustancialmente las experiencias de la práctica. Un 33% de los estudiantes califican a la orientación de regular y acentúan su queja en el hecho que la supervisión se hacía muchas veces solo a petición del estudiante y generalmente se limitaba a la lectura y corrección de informes de práctica. Anotando como limitación los numerosos grupos que tenía bajo su responsabilidad. Un 42% de esta promoción nos anota que existían limitaciones por parte de la institución, poca presencia del supervisor. Es decir aquellos grupos en los cuales no contaban con un Trabajador Social que colaboraran con el desarrollo de la práctica, disminuyendo la calidad de esta y generando limitaciones sobre la intervención del estudiante creando así disfuncionalidad. En algunos casos estos estudiantes manifestaron quejas de competencia negativa de otros profesionales como Psicopedagogos en instituciones de carácter de salud. Esta promoción de la cual formamos parte el objeto de estudio viene a acentuar o calificar el punto de partida de los posibles problemas que sobre el desarrollo de las prácticas, la coordinación de las áreas y

de los diversos elementos académicos que forman parte de la estructura de la facultad, viene a significar la masificación de la educación cuando ésta masificación no es acompañada de una correspondiente preparación en cuanto a estructura y medios de masificación.

3.2.2.3. Conceptos y Experiencias de la Promoción de Diciembre de 1981

TABLA No. 7

CONCEPTOS Y EXPERIENCIAS	F	%
Buena, orientación de la supervisora de práctica	2	8
Ninguna, bueno pero no se dió orientación por parte de supervisora de práctica en cuanto a la función que debía desempeñar el estudiante en la institución	8	31
Regular, los estudiantes opinan que el supervisor debe capacitarse para dirigir a un grupo	9	35
Mala, orientación y ubicación	7	26

por parte de la supervisora de
 los estudiantes en la institu-
 ción

 26

 100

En esta promoción a igual que en la anterior se acentúan los factores negativos que sobre la práctica viene generando las disfuncionalidades, producidas a partir de la masificación de los cursos, ya que esta promoción contaba con tres cursos pertenecientes a un mismo semestre, que a su vez venía seguido por un semestre que tenía dos cursos, lo que implica que cuanto esta promoción llega al octavo semestre, en el séptimo había dos, con los cuales sobre los campos de práctica de institución teníamos una población concentrada en cinco cursos. Lo generaba una enorme exigencia por los numerosos grupos de práctica, y por la estructura académica de este nivel no sabía cuantitativamente responder a las exigencias que estos planteaban. Ya aquí solo un 8% de los estudiantes nos califican a la práctica como buena, en cuanto a la orientación de la práctica estaba hecha por la supervisora.

Un 31% nos califican a las prácticas de buena pero con la queja de que no se dió en el desarrollo de está ninguna orientación por parte de la supervisora sobre las funciones que debía desempeñar el estudiante en la institución.

Un 35% nos calificaron las experiencias de la práctica como regular en cuanto a su orientación y opinaron que el supervisor debía capacitarse para dirigir a un grupo, estos elementos se presentaron al incorporarse a un nuevo supervisor para que hiciera la supervisión de las prácticas y en algunos casos se había producido presiones entre los estudiantes y los supervisores y estos manifestaban la necesidad de que estos profesionales hicieran una preparación previa antes de someterlos a la presión de supervisor, y orientar grupos de practicantes y por último un 26% nos calificó como mala la orientación de la práctica y señalan como aspectos negativos la verificación del proceso de inducción por parte de la supervisora hacia los estudiantes y poca presencia de estos a los campos de práctica en el período total de su desempeño.

3.2.2.4. Conceptos y Experiencias de la Promoción de Junio 1982

TABLA No. 8

CONCEPTOS Y EXPERIENCIAS	F	%
Buena, orientación de la supervisora de práctica.	2	13
Regular, orientación de la su-	6	39

pervisora de práctica y de la
 Trabajadora Social de la insti-
 tución pocos frecuentes (.2 ve-
 ces en el semestre)

Mal, orientación por parte de la supervisora, se limitó a re- visar y evaluar actividades, revisiones teóricas de los in- formes	3	48
	<hr/>	<hr/>
	16	100

En esta tabla se presenta ya una mayor categorización de las opiniones de los estudiantes. Tenemos que un 13% de ellos nos califican a la práctica como buena en cuanto a la orientación de parte de la supervisora de práctica. Un 39% nos las califican de regular pero nos manifiestan que la orientación de la supervisora de práctica y de la Trabajadora Social de la institución fueron un poco frecuentes en algunos nos llegaron a señalar que las reuniones con la supervisora se llegaron a efectuar dos veces a lo largo del semestre. Algunos de estos estudiantes aducen como queja principal que las reuniones de orientación se verificaron más que todos por exigencia de los estudiantes al encontrarse con dificultades en el desarrollo de sus prácticas, por las numerosas ocupaciones que contaba el supervisor especialmente en los casos de algunos supervisores que además

del desarrollo de sus horas de supervisión debían atender las cátedras teóricas con las cuales se recargaban mucho de trabajo, y el estudiante no contaba con un momento en la facultad, en el cual él podía dirigirse a ellos. Un 48% de los estudiantes califican a la orientación de la práctica como mala principalmente porque la orientación se limitó a revisión y evaluación de actividades a través de los informes que presentaban los estudiantes. Ya esto es uno de los aspectos que vienen a considerarse una constante dentro de las críticas que los estudiantes hacen a la supervisión cuando esta se efectúa solo a través de la práctica, debiendo limitar su intervención sobre los aspectos subjetivos del desarrollo de las prácticas por enfrentar el supervisor tareas o unas series de actividades que copan la capacidad de su trabajo. Los estudiantes son conscientes en este aspecto de que existen muchas limitaciones por parte del supervisor, una se refiere a su formación, capacitación para el desempeño de las prácticas y a la falta de medios didácticos para el desempeño de sus funciones, otro a las dificultades de transporte, el cumplimiento de los horarios y el traslado de los supervisores a los diferentes campos de práctica. Otros al recargo de trabajo que tienen estos supervisores en algunos casos además de trabajar en otras instituciones dentro de estas situaciones del pluri empleo que obliga a nuestro profesional en la sociedad en que vivimos.

3.2.3. Evaluación de la Práctica por Parte del Estudiante

Una vez presentados los conceptos y experiencias que sobre la práctica, ubicación del estudiante en los campos de práctica, y su orientación, se presentaron a lo largo de la encuesta en los puntos anteriores pasamos a la presentación de la evaluación realizada a los estudiantes a través de la encuesta. De igual forma como en los aspectos anteriores la evaluación se hizo de acuerdo a las promociones y mediante la muestra del 20% en cada uno de ella.

3.2.3.1. Promoción de 1980

TABLA No. 9

CONCEPTOS	F	%
Buena, se desarrollaron buenas experiencias y se aplicó la teoría con buenas experiencias	5	84
Regular, muchas limitaciones de tiempo y recursos pero útiles para el profesional	1	16
	<hr/> 6	<hr/> 100

Esta promoción nos califica en general como buena la experiencia de la práctica, los estudiantes conceptúan que se desarrollaron buenas experiencias y que a pesar de todo se aplicó la teoría en la práctica con buenos resultados en el desarrollo de las diferentes actividades.

Sólo un 16% nos califica la práctica como regular especialmente porque encontraron muchas limitaciones de tiempo y recursos, pero que sin embargo estas fueron útiles para su formación profesional. Esta secuencia de calificación positiva de la práctica la hemos encontrado a lo largo de la práctica en tres exposiciones de esta promoción. Por lo cual nosotros podemos conceptuar que éste fué un grupo, para el cual las experiencias de la práctica, la implementación de los elementos teóricos fué positivo, lo que concuerda con las aclaraciones hechas en los aspectos teóricos en que los grupos reducidos con tamaños manejables tanto de los profesores como de los supervisores presentan la tendencia de asimilar en mejor forma tanto los elementos teóricos como las experiencias en el proceso de formación.

3.2.3.2. Promoción de Junio de 1981

TABLA No.10

CONCEPTUS

F

%

Buena, se desarrollaron buenas experiencias y se aplicó la teoría con relación a Trabajo Social de caso.	5	42
Regular, se obtuvieron pocas experiencias en cuanto a la aplicación teórica a las prácticas, por falta de coordinación de las mismas	6	50
Mala, no se obtuvo beneficio de la práctica	1	8
	<hr/>	<hr/>
	12	100

Al igual que en las otras exposiciones de este grupo la categorización es mayor que en la promoción anterior. En este grupo encontramos que un 42% conceptua las experiencias de la práctica como buena y positivas para el estudiante, exponen que se desarrollaron buenas experiencias, se aplicó la teoría en relación a Trabajo Social de caso y con muchas limitaciones lo que era el desempeño a nivel de grupo, y la aplicación de sus conocimientos en el campo de la Administración, Sociología y la Economía. Un 50% de los estudiantes evalúa sus experiencias como regular porque obtuvieron pocas experiencias en cuanto a la aplicación teórica de lo aprendido en las diferentes áreas a la práctica por falta de coordinación de las diferentes áreas a la prác-

tica. Un 8% nos califica sus experiencias de la práctica como mala porque no obtuvieron beneficio alguno de la práctica. Es un grupo de estudiantes de acuerdo a sus conceptos la práctica presentó muchas limitaciones especialmente en cuanto a su ubicación en los diferentes campos, se daba ya iniciado el semestre no se verificaba un proceso de inducción para ubicar al estudiante, para orientarlo sobre sus funciones, y en algunos casos por apatía de algunos estudiantes por falta de identificación con la profesión que los lleva a manifestar su desinterés hacia su desempeño. Cuestión que vendrá a ser observada con mayor detenimiento en los aspectos en los cuales se hace el resumen sobre los aspectos negativos y positivos de la práctica.

3.2.3.3. Promoción de Diciembre de 1981

TABLA No. 11

CONCEPTOS	F	%
Buena, se obtuvo buenas experiencias y se aplicó la teoría en la práctica	20	77
Mala, falta de coordinación de la supervisora con la institución en la cual no se ob-	6	23

tuvo ninguna experiencia

26

100

Esta promoción es bastante numerosa con tres cursos, se polarizó radicalmente por cuanto a las dos concepciones fueron de buena en un 77% y de mala en un 23%.

El 77% que conceptúo a la práctica como buena, manifestaron que se desarrollaron buenas experiencias y que se aplicó la teoría en la práctica, y que ésta pese a muchas limitaciones fueron beneficiosas en la formación del profesional.

Un 23% anota la práctica de mala por falta de coordinación de la supervisión con las instituciones en las cuales los estudiantes estaban haciendo sus prácticas, y la falta de asistencia de los supervisores a los diferentes campos. En muchos casos no desarrollaron experiencias válidas en material de Trabajo Social, sólo se desarrollaron actividades y programas que no estaban relacionados con el objeto de la profesión de Trabajo Social.

Es de comprender que si bien es cierto los grupos que califican como mala el desempeño de las prácticas son poco numerosos porcentualmente, son inferiores a los sectores que la califican como buena. No deja de preocuparse puesto que el 1% de los estudiantes que presenten una queja sobre

el desarrollo de la práctica, debe representar para la estructura académica y la facultad una campana de alerta sobre la disfuncionalidad o problemas que se estén presentando en el desempeño de la misma.

3.2.3.4. Promoción de Junio de 1982

TABLA No. 12

CONCEPTOS	F	%
Buena, se adquirieron experiencias en los tres campos donde el Trabajador Social labora y se aplicó la teoría correspondiente a las prácticas institucionales	16	100
	————— 16	————— 100

En este aspecto y a pesar de que esta promoción que es la que actualmente va a culminar sus estudios ha sido una de las promociones de los últimos semestres que se ha visto más beneficiada con la coordinación, y por la forma como la facultad se ha preocupado por ir corrigiendo los errores en cuanto a la ubicación y ya se anticipa la ubicación del estudiante en el campo de práctica al hacer el empalme en-

tre un grupo y otro. Nosotros encontramos que el 100% de los estudiantes encuestados en esta promoción nos califican como buena el desarrollo de las experiencias de la práctica, manifiestan que si se adquirieron experiencias en los campos donde se aplicaron los elementos del Trabajo Social de que si se aplicó la teoría correspondiente a la práctica de la institución. Pero deja de presente las numerosas limitaciones y problemas que el desarrollo de las prácticas en cuanto al número de grupos que debe atender cada supervisor a las dificultades de transporte y a la falta de unidad de criterios en cuanto a evaluación; que son puntos que como podemos observar en los aspectos siguientes van a señalar con bastante detenimiento los estudiantes.

3.2.4. Resumen de los Problemas que Presentan las Prácticas Según los Estudiantes de las Tres Promociones

TABLA No. 13

RELACION DE LOS PROBLEMAS	F	%
1. Problemas relativos a la aplicación de la teoría en la práctica, la teoría no refleja la realidad, las cátedras sociales se toman en	19	32

- políticas e ideologías que no se traslucen en la realidad; teoría desencadenada de la problemática actual
2. Problemas de la supervisión 25 42
 por la poca presencia de éstos, principalmente en los primeros días de práctica en que el estudiante está más desorientado. El proceso de inducción es muy superficial
3. Problemas relativos a la 12 20
 coordinación: Los campos de prácticas se asignaban ya comenzando el semestre. Parece que se comienza a trabajar sobre ello pero la Coordinación poco por su ausencia para resolver los problemas.
4. Problemas relativos a la u- 11 6
 niversidad de criterios para la evaluación y la falta de medios y ayudas para el diseño de programas, planes y la

presentación de informes

60

100

Haciendo un análisis de las diferentes respuestas dieron los estudiantes encuestados y por dada la unidad de criterios que manifestaron en ellas la categorización se hizo de acuerdo a cuatro tipos de problemas que alcanzan la mayor significación de estas encuestas y que pueden ser la guía para las recomendaciones y sugerencias que la final de este trabajo hacemos a la facultad también para que la facultad lo tome en cuenta como elementos sobre los cuales debe centrarse su atención para ir mejorando la organización de la práctica.

El primer tipo de problema se relaciona con problemas relativos a la aplicación de la teoría con la práctica, dicen los estudiantes que la teoría en estos casos no refleja la realidad que la cátedra del área de las sociales se tornan en política e ideologías que no se traslucen en la realidad, la teoría esta desubicada en muchos casos de la problemática actual. Este tipo de problema fue expresado por un 32% de los estudiantes encuestados. En algunos casos señalan los estudiantes frente a estos problemas que cuando se acer-

caron a algunos de los supervisores se solicitó la claridad de varios puntos manifestando los estudiantes su inconformidad, con algunas apreciaciones teóricas recibía recomendaciones tales como las tesis de Mao o remitirse a la lectura de algunos manuales o autores cuya ubicación en los campos de práctica a nivel de implementación es muy difícil para el estudiante en algunos casos se mostraba totalmente desubicado con la problemática actual con la cual toca al estudiante enfrentarse.

El segundo tipo de problema es relativo a la poca presencia de los supervisores en los campos de práctica principalmente en los primeros días de práctica que es donde los estudiantes están desubicados y así el proceso de inducción se hacía en forma superficial, es una queja de bastante frecuencia que presentan los estudiantes principalmente aducen los estudiantes en los primeros días de la práctica. El practicante se angustia mucho, él trata de justificar su presencia en las instituciones, se siente un elemento extraño que es criticado y mirado negativamente por las personas que forman parte de la institución que la conocen que logran ellos mismos formular explicaciones sobre los objetivos de su presencia en la institución. Las posibilidades que como estudiantes en su formación podría brindarle a la institución.

El tercer tipo de problema se hace referente a la coordinación de las prácticas, los campos de práctica se asignaban según dicen a los estudiantes ya comenzado el semestre aunque parece que se comienza a trabajar sobre ello pero la coordinación peca por su ausencia para resolver problemas, aducen los estudiantes un 20% de los estudiantes miran la coordinación de la práctica como un elemento administrativo, que debe ayudarle a superar en algunos problemas como lo es el establecimiento de convenios con las instituciones, la claridad de la posición del estudiante en ella y algunos problemas relativos al manejo de los elementos técnicos y didácticos que debe emplear en el desempeño de sus prácticas.

De igual forma el coordinador debe acompañar en el primer día a la llegada del estudiante al campo de práctica, puesto que el coordinador viene a hacer el representante en esta área de la facultad y de la universidad.

Punto cuarto problemas relativos a la unidad de criterios para la evaluación y la falta de medios y ayuda para el diseño de programas y proyectos y la presentación de informes un 6% puntualizaron algunos problemas relativos a la unidad de criterios para la evaluación de las prácticas.

Afirman estos estudiantes que no existen un mismo modelo

de evaluación para los supervisores. Cada supervisor cuenta con proceso de evaluación que si bien esto no es totalmente negativo presentan algunas dificultades cuando el estuante debe pasar de un campo a otro y debe ajustarse al nuevo proceso de evaluación. Supone también para el estudiante contar desde el principio de su práctica la forma como debe ser evaluado y también de no contar con medios y ayuda para el diseño de sus programas, algunos estudiantes apenas iniciada su intervención en las prácticas se le pide su plan de trabajo aduciendo el estudiante que apenas esta iniciando su ubicación, su única meta es definir su posición en la institución y le queda muy difícil diseñar un plano a mediano o largo plazo por lo tanto los planes y programas que puede presentar son a corto plazo y general centrado en la definición de su ubicación en la institución en el estudio de esta y en la de poder encontrar o detectar problemas sobre los cuales pueda aceptar su intervención.

De esta forma debe existir una programación de trabajo de tal forma que un tiempo prudencial en que el estudiante pueda presentar un plan tentativo para luego ir introduciendo en él las correcciones del caso hasta que este plan se torne en proyecto de trabajo y constituir finalmente su plan de trabajo definitivo de intervención.

De estas observaciones de los problemas de la práctica pa-

samos al punto 3.2.5. el cual los estudiantes hacen sus recomendaciones.

3.2.5. Recomendaciones del Estudiante Respecto a la Práctica Institucional de las Tres Promociones

TABLA No. 14

CONCLUSIONES	F	%
a. Pactar convenios de universidad-institución	4	7
b. Curso de capacitación a profesores de práctica	3	5
c. Orientación sobre el proceso de inducción interno y externo de la institución	5	8
d. Asistencia de los supervisores a los campos de práctica	2	5
e. Asignación de un número adecuado de campos de práctica al supervisor	4	7
f. Supervisión de tiempo completo	6	10
g. Coordinación del área de práctica con respecto a las otras	3	5

áreas de la carrera			
h.	Dotación de los tres campos de práctica donde labora el Trabajador Social -educación, salud, laboral-	7	12
i.	Integración entre el supervisor-coordinador-estudiantes-institución	2	3
j.	Intensidad de horas de práctica	5	8
k.	Presencia del cuerpo interdisciplinario en los seminarios, talleres de práctica	1	2
l.	Evaluación permanente del estudiante	2	3
m.	Inclusión de la cátedra de relaciones humanas tanto para profesores como estudiantes	4	7
n.	Decanatura debe dar a conocer los reglamentos de práctica que establece la facultad para estudiantes y supervisores	4	7
o.	Fomentar Foros sobre las prácticas institucionales	2	3
p.	Selección del personal que ingresa a la facultad	3	5

r. Distribución de nuevas guías	3	5
informes, seminarios de prácticas		
	60	100

Es de anotar que en esta tabla No. 4 la dispersión de los estudiantes respecto a cual sería su principal recomendación para mejoramiento de la práctica.

Un 7% de los estudiantes recomiendan pactar convenios entre la universidad y las instituciones. Un 5% consideran necesario dar cursos de capacitación a los profesores, supervisores de práctica. Un 8% exige una mayor orientación sobre el proceso de inducción interna y externa de la institución. Un 3% que la frecuencia de asistencia del supervisor a los campos de práctica aumente. Un 7% exige la asignación de un número adecuado de campos de práctica al supervisor de tal forma que éste no tenga que verificar numerosos desplazamientos en la semana para poder atender las obligaciones que como supervisor le exige el tener demasiados grupos a su cargo. Un 10% la mayoría afirma que es necesario que los supervisores sean funcionarios. Un 5% que la coordinación de la práctica con respecto a las otras áreas de la carrera debe someterse a nuevos ajustes; recomiendan también que sea este un funcionario exclusivamente dedicado a esta función. Un 12% un grupo mayoritario exige o plan-

tean que el estudiante puede ser retado en los diferentes campos de las prácticas donde puede intervenir el Trabajador Social como son: Salud, educación, laboral. Un 3% plantea la integración entre el supervisor, coordinador, estudiante en la institución en un equipo de intervención que le de mayor claridad al desarrollo de las prácticas. Un 8% plantea una mayor claridad al desarrollo de las prácticas. Un 8% plantea una mayor intensidad de las horas de prácticas en los últimos semestres. Un 2% la presencia del cuerpo inter-disciplinario de práctica en los seminarios y talleres y darle una mayor consistencia a los seminarios. Un 3% exige una evaluación permanente de los estudiantes. Un 7% la inclusión de la cátedra de relaciones humanas tanto a profesores, supervisores y estudiantes; un 7% señala que la decanatura debe dar a conocer los reglamentos de práctica que establece la facultad y repartirlos cada grupo para que estos tengan claridad sobre los requisitos y exigencias de la práctica. Un 3% exige la realización de Foros y discusión sobre las prácticas institucionales y de comunidad para unificar criterios de evaluar experiencias y aumentar así la irrigación que los elementos positivos de las experiencias puedan tener en los estudiantes. Un 5% enuncia la necesidad de elegir al personal que ingresa a la facultad y un 5% enfatiza la necesidad de crear y distribuir nuevas guías tanto para la presentación de informe como para el desarrollo de práctica y de los seminarios de

práctica en la institución. De esta forma es posible observar que esta gran distribución de las recomendaciones abarca las principales críticas y conceptos que los estudiantes han venido presentado a lo largo del análisis de la encuesta y al mismo tiempo en los aspectos tocados en el capítulo tercero tanto en el Foro como en la exposición del problema por parte del grupo de estudio.

3.3. EL SUPERVISOR Y LAS PRACTICAS

CUADRO No. 2

	No.
No. de supervisores existentes a nivel de institución	6
No. de supervisores que respondieron la encuesta	4
No. de supervisores que no respondieron la encuesta	2

En esta parte de nuestro trabajo y para contractar los conceptos, experiencias y opiniones de los estudiantes de las cuatro promociones del estudio, nos dedicamos a realizar una encuesta a los supervisores de práctica de institución, que son seis en su totalidad en el momento de la realiza-

ción de esta encuesta. De esos seis supervisores, cuatro nos respondieron la encuesta y dos, no la pudieron responder por sus ocupaciones y por motivos que no son objeto de este estudio.

A continuación presentamos sus respuestas categorizadas en dos grupos correspondientes a la evaluación que el supervisor hace del desarrollo de las prácticas y las recomendaciones que formulan, para el mejoramiento de las mismas.

3.3.1. Evaluación del Supervisor del Desarrollo de las Prácticas

TABLA No. 15

CONCEPTOS	F	%
Conceptúan que existen limitaciones de tiempo, de recursos humanos, materiales, didácticos y legísticos que disminuyen los efectos de la práctica en el estudiante	4	100
Falta más planeación de conjunto de las actividades y recursos de la práctica	4	100
Hay que seleccionar al estudiante	1	25

En esta tabla como puede observarse, se presentan los diferentes conceptos que los supervisores formulan alrededor de las prácticas, sus limitaciones, especialmente estas limitaciones que disminuyen los beneficios que la práctica como elemento de la formación académica debe producir en los estudiantes.

En su totalidad los supervisores estuvieron de acuerdo en dos aspectos:

En que las principales limitaciones para su labor en los campos de práctica, están de acuerdo con el recurso tiempo, humano, materiales didácticos y logísticos, que disminuyen los efectos de la práctica en el estudiante. Se refieren ellos a las limitaciones que la movilización de un campo de práctica a otro supone, ya que en la mayoría son personas que además de su trabajo en la universidad, están vinculados a otras instituciones y además porque la distancia entre los campos de práctica son bastante considerables y la ciudad de Barranquilla no ofrece facilidades de transporte, especialmente en las horas en que los estudiantes se vinculan a las instituciones; recursos de tipo didáctico como información, bibliografías, material complementario, guías, elementos que le facilitarían la intervención del supervisor y aumentaría la complementación del desarrollo de las prácticas; con las otras áreas y con los otros

profesores de la facultad.

También están de acuerdo los cuatro supervisores que respondieron la encuesta, en que hace falta más planeación de conjunto de las actividades y recursos de las prácticas, una visión que integre los diversos elementos que conforman la práctica, que le permita evaluar los problemas que se han tenido en cada semestre y preverlos mediante la aplicación de diversos mecanismos y políticas que permitan superar esas limitaciones.

Un supervisor fué enfático en la necesidad de seleccionar el estudiante en la facultad, puesto que en la práctica se observa falta de interés en algunos estudiantes sobre su desarrollo y falta de identificación con los objetivos de la profesión.

3.3.2. Recomendaciones para el Mejoramiento de las Prácticas

TABLA No. 16

RECOMENDACIONES	F	%
Unificación de criterios sobre guías para la elaboración de planes y proyectos	4	100

C

Capacitación de coordinadores1 y supervisores en el área de la investigación, administración y la planeación	4	100
Selección de los estudiantes	4	100
Mejorar los recursos didácti- cos y físicos del supervisor	4	100

En esta tabla, si hubo unidad de criterios de parte de todos los supervisores; el 100% de ellos estuvo de acuerdo en que las principales recomendaciones serian las cuatro siguientes que presentamos a continuación:

La primera trata de la necesidad que existe de unificar criterios sobre las guías, para la elaboración de los planes y proyectos de las prácticas, unificar criterios sobre la terminología a utilizar, sobre los métodos, sobre las categorías del conocimiento a aplicar y sobre la terminología específica de la profesión, por lo que se requiere una labor de conjunto en esos aspectos.

Se requiere capacitación ser coordinador y supervisor en el área de la investigación, la administración y la planeación, lo cual supone de hecho una mayor integración entre las diversas áreas de la economía, de la Sociología y su vinculación a la práctica, ya que el estudiante llega con

unos elementos sociológicos de carácter teórico, cuya implementación y finalidad en la actividad de práctica institucional y aún de comunidad, es bastante limitada.

Insisten los supervisores en la necesidad de hacer la selección de los estudiantes y en mejorar los recursos didácticos y físicos del supervisor, mediante la dotación de una oficina en la cual los supervisores puedan reunirse con sus estudiantes, hacer una asesoría adecuada, contar con una bibliografía mínima sobre los diversos problemas que puedan presentarse en la práctica y desarrollar en esa oficina la labor de supervisión y de asesoría a los estudiantes en sus diversos problemas.

De esta forma consideran los supervisores, que se vería aumentado considerablemente la efectividad de la práctica y mejoraría la calidad del estudiante y aún el nivel de capacitación de los mismos supervisores.

3.4. EL ESTUDIANTE ANTE LA PROBLEMATICA DE LAS PRACTICAS

Para obtener el criterio de los estudiantes sobre el desarrollo de las prácticas institucionales, métodos utilizados en las mismas y la relación existente entre las prácticas con la teoría, aplicamos una encuesta con el fin de obtener resultados que nos manifestaran los problemas senti-

dos y vividos por 60 encuestados en sus diferentes campos de práctica. Estas muestras fueron realizadas a egresados anteriores y posteriores a nuestra promoción de enero a junio de 1981 y a supervisores de practica institucional, y a estudiantes del octavo semestre A y B de la jornada de la tarde de 1982.

La Facultad de Trabajo Social para la selección del campo de práctica cuenta con un sistema adecuado para seleccionar y ubicar a los estudiantes en el campo de práctica; primero, los supervisores asignan los campos de práctica a los estudiantes de acuerdo a las necesidades de la universidad y del estudiante, en algunos la coordinadora y el supervisor de práctica encuentran dificultades para ubicar directamente al estudiante debido a que hay estudiantes que laboran en las dos jornadas, y a las prácticas según la facultad deben realizarse en las horas del día con una intensidad semanal de 13 horas; teniendo que buscar el mismo un campo que se ajuste a su horario.

Para la preparación previa a la ubicación de los campos de práctica, los supervisores dan una orientación adecuada sobre el funcionamiento de la institución, objetivos y funciones de práctica, complementada con fuentes documentales, como informes, monografías, guías de prácticas dejadas por estudiantes anteriores. En otros casos, ésta preparación

fué deficiente por fallas del mismo estudiante, quienes se basaron específicamente en la orientación del supervisor sin acudir a otros medios de conocimiento sobre la institución.

Los estudiantes inician sus primeros contactos con la institución a través de las Trabajadoras Sociales del departamento, Sociólogas, Jefes Industriales, Consejeras, de acuerdo a la institución y/o el departamento en el cual los estudiantes practicantes son ubicados. En el desarrollo de las prácticas la orientación es el elemento más importante para el buen desenvolvimiento del estudiante en la institución; éstos reciben una guía para desarrollar durante el tiempo de práctica, orientada y asesorada por los supervisores, existiendo negligencia por parte de los estudiantes en la sistematización de los datos al elaborarlas dejando para última hora la consignación de los datos al elaborarlas dejando para última hora la consignación de los datos por poca motivación y planeación de los supervisores al no controlar el proceso de desarrollo de éstas guías, el estudiante pierde el interés y elabora un trabajo deficiente sin aplicación teórica.

Algunos conceptos emitidos por egresados y estudiantes sobre las prácticas institucionales, señalan que en las diferentes instituciones se encuentran que obstaculizan la vi-

sión formativa académica adquirida en los semestres anteriores, debiéndose a varios factores: exceso de estudiantes; falta de especificación de las funciones en los diferentes campos donde el Trabajador Social labora, escasez de recursos, poca claridad sobre los conocimientos teóricos, sobre la metodología aplicable en la práctica, manejo de técnicas y procesos a utilizar en las mismas, ésto se debe a la falta de interés del estudiante en el desarrollo de la carrera encontrando poca relación de la teoría con la práctica, éste factor obedeció a que las cátedras de Economía, Sociología, Derecho, Psicología, y Estadística tuvieran un desarrollo netamente teórico discusivo por parte de los profesores.

Todas las informaciones obtenidas, manifestadas por los estudiantes en la realización de las encuestas nos demuestran que son inquietudes que tienen obstáculos que se les presentan para el buen desarrollo de las mismas. Porque hay que comprender que la teoría sin práctica no es funcional si no les atiende sus necesidades, intereses o inquietudes de hecho serán unos profesionales mediocres, ya que las primeras pautas de orientación y guías están lógicamente en el período estudiantil y de ahí parte su desenvolvimiento futuro en el actuar profesional.

Posible hay fallas en los primeros semestres, es decir cuando les toca entrentar a la realidad social que les permite

el proceso práctico, es aquí, donde se analizan todas las fallas obtenidas y comienza el conflicto por desubicación y orientación al no saber aplicar la teoría a la práctica.

La facultad debe definirse por un solo método, o en su defecto clarificar a cada uno de ellos, porque esto los lleva al caos, contundiendo totalmente el uno del otro y no saben cual están aplicando ya que toman parte de uno de otro, pero sin diferenciarlos, o en su defecto ignoran completamente cual de ellos están utilizando.

Se hace imposible de comprender a su vez también de que, a mayor número de docentes, menos es el número de supervisores. Cuando anteriormente desigualaban a 6 estudiantes por cada campo de práctica y a un supervisor, pudiendo así atenderlos como se debía. Por tal razón comprendemos al supervisor y analizamos esto, de que es inhumano que un solo supervisor pueda manejar y atender a tantos estudiantes. -57- en tantos campos tan diferentes como son: salud física, salud mental, vivienda, laboral, educación, etcétera. Con tan pocas horas asignadas a la semana; teniendo que desarrollar a su vez funciones como son: orientación, la observación directa al campo, la coordinación de actividades, la complementación teórica y otras que se desprenden ahí como la asistencia a los seminarios de prácticas, las reuniones de coordinación, etcétera. Trabajando en su gran mayo-

ría horas extras no remuneradas, como podía un profesional laborar y dar el rendimiento necesario, requerido y esperado, sino no se encuentra estimulado como el lo espera y desea. Lógicamente que los resultados son de esperarse; desatención al estudiante practicante bajo todo punto de vista.

De ahí es donde nos basamos para poder hablar con toda la autorización del caso, de que, el problema de las prácticas tiene una solución rápida e inmediata si nuestro Decano y Rector cambian sus políticas.

Anexamos la encuesta realizada a los estudiantes egresados de la Facultad de Trabajo Social.

3.5. EL SUPERVISOR ANTE EL PROBLEMA

Analizando las respuestas de los supervisores encuestados de las instituciones: Cárcel Modelo, Liga contra la Epilepsia, Clínica de Rehabilitación Infantil, Empresas Públicas Municipales, A.I.P., Peldar y el Instituto de los Seguros Sociales y Hospital General.

Sobre el proceso de las prácticas, criterios académicos, reglamentos de las mismas y limitaciones, concluimos lo siguiente: La Facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, cuenta para la supervisión de las prácticas

institucionales con un proceso metodológico guía para el desarrollo de las practicas, la cual orienta la acción de la práctica. Este no es un proceso rígido dogmático que deban acoger tanto estudiantes como profesores de práctica, al contrario se propone como un elemento activo, dinámico que hace posible la formación profesional de los estudiantes en los diferentes campos institucionales en los cuales práctica. La flexibilidad de la misma, le permite a los supervisores actuar de acuerdo a sus propios criterios y tomar las ideas que surjan del consejo de práctica de la universidad.

La guía comprende elementos formativos de importancia para los supervisores:

1. Proceso de inducción.

Qué es la práctica; objetivos de la práctica; descripción de los campos de práctica; conocimiento de las políticas, objetivos, programas y estructura administrativa y servicios de la comunidad. Esta primera etapa la orientan los supervisores en los primeros seminarios de práctica.

2. Investigación social de la problemática que vive la institución.

Los supervisores entregan a los estudiantes patrones guías para un adecuado conocimiento del campo seleccionado. Hace énfasis en el uso de las diferentes técnicas de investigación con el propósito de que el estudiante adquiera destreza y habilidades en las mismas. En esta parte se analizan los programas del departamento en el cual se ubica al practicante para establecer relaciones racionales que hagan posible una buena integración de ambas partes. Aquí los estudiantes hacen un diagnóstico operativo que conduce a la elaboración de un plan de trabajo.

3. Ejecución.

Se desarrollan los programas acordados, bajo la permanente supervisión de los profesores, quienes exigen a los estudiantes cronogramas e informes quincenales para controlar en forma permanente el quehacer profesional.

4. Evaluación.

Finalmente la sistematización de las experiencias obtenidas, conocimientos adquiridos y actividades desarrolladas durante la práctica, el cual se detalla en un informe final, que hay que sustentar, respaldar con co-

nocimientos teóricos. Los supervisores ejercen un proceso de evaluación permanente con el objetivo de lograr un grado de participación activa del estudiante.

Sobre los criterios fundamentales en el reglamento de la práctica, los supervisores opinan que éstos se hallan consignados en el pensum académico, pero no son difundidos entre ellos.

Sobre la orientación que imparten los supervisores a los practicantes, los criterios estuvieron unificados y señalaron lo siguiente:

- Confrontar los contenidos teóricos asimilados en los semestres anteriores en cada una de las intervenciones que tienen los estudiantes y analizar la realidad crítica que viven las instituciones de bienestar social.
- Adquirir una serie de destreza y habilidades para el desempeño de sus responsabilidades como profesional.
- Desarrollar actividades, procesos resultantes del examen y cuestionamiento de la realidad social, con el propósito de obtener experiencias significativas para el desarrollo de la profesión y de la sociedad.

- Participar en las organizaciones y ejecución de programas de Bienestar Social.

Respecto a la asistencia a los campos de práctica por parte de los supervisores, no hubo unidad de criterios, ya que unos opinan que la asistencia debe ser dos o tres veces cada institución durante el semestre y otros una vez por semana, y en casos que lo requieran las actividades programadas por los estudiantes.

Las limitaciones expuestas por los supervisores son dignas de tomarse en cuenta: La mayoría afirmó que la formación del estudiante no se imparte cabalmente por la dependencia de los estudiantes con los supervisores y el incumplimiento a las reuniones, seminarios y entrega de informes, plan de trabajo y de actividades.

- Deficiencia del estudiante en la formación del marco teórico, lo cual no permite que el estudiante haga una integración técnico-práctica.
- Recargo de campos de prácticas y de estudiantes, aumentando esta limitación la falta de transporte y de tiempo para trasladarse de una institución a otra.
- Recargo de obligaciones de los supervisores para asumir

responsabilidades inherentes a su cargo, ya que la gran mayoría tiene compromisos de tiempo completo con otras instituciones.

Anexamos la encuesta de los supervisores sobre la orientación del proceso de práctica, elementos metodológicos, problemas y limitaciones (Ver encuesta).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación presentamos las conclusiones de éste trabajo que constituyen una sistematización de las exposiciones hechas en materia de la problemática del grupo del séptimo semestre de 1980, de las actividades y de las experiencias verificadas en el Foro del 18 de diciembre de 1980 y de los ajustes que ha venido haciendo la facultad en su proceso de estructuración y de formación para dinamizar más los elementos académicos con los de la práctica y perfeccionar así su organización y funcionamiento.

No existe una plena coordinación de área que informe sobre el control y desarrollo de los programas, su aplicación práctica. Hace falta un análisis colectivo de los profesores o del centro académico para seleccionar a un coordinador de área.

Existe poca dedicación de los docentes en general, por desentrañar la teoría educativa y buscar los caminos prácticos de su aplicación, en contraste con el tiempo que se disponga a cumplir con sus tareas.

Facilitar transpore a los docentes -coordinador, supervisores de práctica-, a fin de que puedan cumplir mejor sus funciones:

Seleccionar los campos de práctica y acordar los convenios de práctica.

Se hace necesario que la universidad seleccione un personal que se encargue de la coordinación de áreas, para el buen funcionamiento en el desarrollo y control de programas.

Se hace necesario la creación de un Departamento de Trabajo Social, en donde se encuentre al coordinador, supervisor y decano en el momento en que el estudiante lo necesite.

El Pensum Académico.

Si bien el pensum académico de la facultad tiene unos cuatro años de vigencia, el actual pensum, no es menos cierto que responde en buena forma a las últimas proposiciones sobre el Trabajo Social y los ajustes deben hacerse más bien en algunos elementos de su estructura, especialmente en el área de las Ciencias Sociales, en donde materias como la Economía debe ajustarse más a los requerimientos de la práctica, ilustrar más al estudiante sobre lo que son los aspectos del costo de vida, del nivel de vida de una población,

de la fuente de recursos de una población y de aquellas variables económicas que conforman la problemática de nuestras comunidades.

No quiere decir ésto, que se elimine de un todo los aspectos políticos e internacionales, pero si disminuir su frecuencia, puesto que ésto no sólo son problemas inherentes al análisis económico, sino que forman parte de la problemática del Trabajo Social por las repercusiones que ellas tienen en la vida de las comunidades y de las personas con las cuales se relaciona el Trabajador Social.

Lograr que los profesores de Economía, de Sociología, vinculen más la teoría propia orientada hacia la realidad latinoamericana y del caso colombiano hacia la formación del profesional del Trabajo Social y disminuir un tanto la teoría de corte internacional y especialmente los manuales a los que tanto acuden los profesores pero que generalizan mucho las situaciones y privan así, al profesional en formación de los elementos de análisis de nuestra realidad, especialmente de realidades tan concretas como las de nuestras comunidades.

En materia del área de la Metodología de la Investigación, a partir del tercer semestre, éste debe iniciar su ajuste a lo que son los requerimientos de la profesión. Los cate-

dráticos encargados de ésta área deben ser sometidos en forma permanente a un proceso de inducción en materia de Trabajo Social, el tratamiento genérico de temas como las variables, la hipótesis no le permiten relacionar a las cátedras del área de la investigación con la problemática concreta de las comunidades y de las instituciones, puesto que al ser Sociólogos y Educadores quienes dictan éstas cátedras sus variables y sus hipótesis se plantean siempre a nivel general, macrosocial, mientras que la realidad que palpa el estudiante en la realización de sus prácticas es de nivel micro-social. No quiere tampoco significar esto que el área de la Metodología y de la formación en Ciencias Sociales se vayan a condicionar a los aspectos micro-sociales y pueda perder también el estudiante de vista su ubicación en una estructura social general, pero tampoco es procedente, ni consecuente con lo que es la carrera del Trabajo Social, éste estudiante cuya profesión se mueve en el terreno de lo empírico, pierde su capacidad de análisis con los problemas específicos que enfrente a nivel de comunidad e institución. Hay cátedras como la Planeación y Administración sobre la cual vale la pena hacer un análisis, de tal forma que consideremos que deben extenderse o ampliarse un poco porque su realización en un sólo semestre no es suficiente para las necesidades que está planteando el Trabajo Social en nuestro medio.

El desarrollo de la Costa Atlántica es hoy más que nunca un desarrollo de tipo empresarial. Las instituciones de Bienestar Social, como los Seguros Sociales, Instituto de Crédito, Incora y las series de instituciones de Bienestar Social sobre las cuales se desarrolló en los últimos 12 años hasta la presente la acción del Trabajador Social en la Costa, se encuentran hoy en un proceso de aletargamiento y algunas en situación de grave crisis económica, como lo ésta el Incora, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-Social, y como lo está en gran parte la organización de la salud.

El sector que más dinámica ofrece es el empresarial por lo tanto nuestra facultad debe analizar la posibilidad de ampliar los contenidos de cátedra y de áreas como la investigación temática del Trabajo Social, la exploración hacia nuevos campos en el área de la administración, planeación y las cátedras de Derecho Laboral y Manejo de Personal.

De esta forma concluimos nuestras recomendaciones sobre el pensum, planteando éstos puntos específicos sobre áreas que van a complementar el área de formación del Trabajador Social en el área específica de Trabajo Social teórico-práctico. En este aspecto vemos como la facultad y la misma Asociación de Trabajadores Sociales se han preocupado por vincularse a actividades relacionadas con el recurso humano, con el Derecho Laboral y otras, planeación que nos lleva a

concluir que ya existe a nivel de la profesión y desde luego esto se va a reflejar en la facultad, preocupación por la posición que va a doptar la profesión frente al desarrollo de la Costa y del país en los próximos años.

Pasamos ahora al punto de lo que son recursos operativos de la práctica del Trabajo Social. Una de las mayores quejas o planteamientos recogidos en las encuestas tanto a nivel de supervisión, que a nivel estudiantil lo fue el núcleo de que si bien existe teóricamente elementos para quien la intervención del estudiante en los diferentes campos de práctica, este no cuenta en forma física gráfica con un instrumento que le permitan adecuar su intervención en la comunidad y superar así las limitaciones materiales bibliográficas, existente en la ciudad de Barranquilla, respecto a la profesión de Trabajo Social.

La facultad debe dotar desde el principio de la práctica de un manual de práctica a cada estudiante en el cual esté expreso el reglamento de la práctica, objetivos de ésta y sus funciones, apareciendo allí los principales pasos y etapas de la práctica, para lo cual nosotras proponemos a manera de recomendación el instrumento que hemos dado en llamar programación de la práctica de institución, pero que puede tener validez en el de comunidad, en el cual se interrelacionan 11 actividades básicas como son:

1. La formación de grupo y asignación de instituciones o campos de práctica, esta es una labor que debe realizar la coordinación de práctica antes iniciarse el semestre.
2. La inducción teórica de la institución o del campo de práctica, la cual debe ser realizada por la coordinadora, la supervisora del grupo respectivo y los estudiantes que integran el equipo de trabajo.
3. Actividades inducción práctica que debe ser realizado por el supervisor conjuntamente con los estudiantes ya en el terreno, sea en el campo de la práctica de comunidad o en el campo de institución.

A partir de este momento y a través de éste período de la inducción según el gráfico que presentamos en una duración de dos semanas, el estudiante debe ser ubicado en la institución interrelacionando con las secciones en las cuales le toca participar y con los profesionales con los cuales va a interactuar en forma continua y permanente. Simultáneamente con esta actividad el estudiante debe iniciar el proceso de estudio de la institución, estudio que se convertirá en un informe que será presentado en su sexta semana, conjuntamente con un plan tentativo de trabajo.

4. La cuarta actividad es bastante simultánea con la actividad de elaboración y presentación de programas, informes sobre la institución, programas y proyectos a realizar.
5. Elaboración y presentación de programas y proyectos es una actividad que termina en este momento en forma simultánea con la actividad de presentación de informes, es más, puede ser un sólo informe o dos informes separados. Uno el informe resultante del estudio de la institución y el otro el informe resultante sobre la elaboración del plan de trabajo y la presentación de programas y proyectos.
6. Es una actividad que debe ser realizada por el supervisor y por el grupo de estudiantes y trata de la evaluación de informes, planes y proyectos, es una actividad que debe realizarse esencialmente en la universidad y en lo posible va a requerir el desplazamiento a la institución o a el campo de comunidad según sea el caso.
7. Ejecución de programas, aparece esta ejecución de programas completa con una actividad.
8. Ejecución de actividades rutinarias, ya que las instituciones normalmente exigen de los practicantes una con-

trapréstación al hecho de que consideran que la institución es la que está beneficiando a la facultad al permitirle la oportunidad de esas experiencias y por ello el estudiante debe de realizar una serie de tareas que forman parte de lo que nosotras llamamos actividades rutinarias, el llenado de una ficha, la recepción de documentos, de personas en la realización de pequeños estudios, algunas visitas domiciliarias, que si bien pueden en un momento dado no estar directamente relacionadas con la profesión del Trabajo Social, pueden ser un contrapréstación de la facultad hacia la institución, pero no quiere decir ello que el estudiante deba comprometer la mayor parte de sus energías y capacidades en la realización de esas actividades, sino que esta es una actividad más dentro de la práctica de la institución.

9. Elaboración y presentación de los informes finales y finalmente la actividad de la evaluación, de ésta forma la práctica va a requerir en tres partes, la presencia del supervisor y del coordinador a lo largo del desarrollo del programa. En las etapas iniciales, en las tres primeras semanas la distribución de las actividades se presentan en tal forma que la primera semana puedan verificarse totalmente la universidad, siempre y cuando la coordinación de práctica tenga previamente elaborados

los diferentes programas de trabajo, haya integrado los grupos de prácticas y asignado los campos respectivos. Las siguientes dos semanas forman parte del llamado proceso de inducción, que debe realizarse conjuntamente entre el supervisor y los estudiantes e institución. En ésta etapa los estudiantes iniciarán algunos estudios preliminares: como el estudio del conocimiento de la institución o la revisión de estudios hechos por grupos anteriores con el fin de actualizarlos y establecer en ellos las modificaciones del caso sufridas por la institución en el proceso que ha venido siguiente y en el desarrollo de las actividades en la prestación de sus servicios.

La evaluación de la práctica presenta dentro de ésta programación dos puntos claves que se concretan en dos informes. El uno que aparece señalado en el gráfico como punto A, en el cual los estudiantes presentan los resultados de sus estudios en la institución y su plan de trabajo. El otro aparece señalado como punto B donde los estudiantes se someten al proceso de evaluación de la práctica. De esta forma para el supervisor y el estudiante con este instrumento quedan bien claro, los momentos de mayor importancia o los momentos claves en el desarrollo de la práctica y pueden ambos coordinar sus diferentes actividades y pueden así también el supervisor planear sus visitas, sus talleres y los

momentos en los cuales va a requerir con mayor acentuación la presencia del supervisor por parte de los grupos de trabajo. Otro material que también va a ayudar al estudiante a metodizar el control de sus actividades a realizar, a poder manejar un instrumento que le permita aglutinar información sobre las actividades realizadas y luego la elaboración y presentación de los informes, es el instrumento que hemos dado en llamar registro y control de actividades, que consta de 8 aspectos esenciales, el primero de los cuales está relacionado con la fecha, hora y lugar en el cual se va a realizar la actividad programa. Tiene un código en el cual se va anotar el código establecido para los programas y proyectos en realización, el código que al estudiante le halla asignado la supervisión o la coordinación de práctica.

El punto cuatro de éste instrumento trata de la actividad programa, es decir, la actividad que la persona piensa realizar en esa fecha, hora y lugar.

El punto cinco trata de la realización de esa actividad, en el debe plasmar lo que han sido los pormenores de esa actividad, los incidentes presentados, los logros, las limitaciones, en fin los aspectos operativos de la actividad realizada, sea una reunión, una entrevista, o una actividad de supervisión.

El punto seis el estudiante debe ser capaz de hacer una evaluación de la actividad realizada y éste es uno de los aspectos que va a codadyuvar a que el estudiante desarrolle su capacidad de análisis. Este instrumento no es nada nuevo respecto a lo que se realiza en la facultad, puesto que en los diarios de actividades, el estudiante anota y lleva cuenta de estos mismos datos que nosotros presentamos en este instrumento. La validez de ésto se verifica más que todo en cuanto a que concentra al estudiante en los puntos claves de las actividades que debe realizar y así deben plasmarse en éste instrumento y el supervisor debe exigirle después de cada práctica y antes de cada una de ellas, la hoja de registro y control de actividad, para que el estudiante se vea así comprometido con la actividad y al mismo tiempo el supervisor pueda irle corrigiendo las deficiencias que presente el estudiante al tratar de expresarse sobre las actividades y los objetivos de ella y tipo de actividades. Finalmente en su punto siete aparece una firma responsable, su nombre y en lo posible puede establecerse también un lugar de control, donde el supervisor estampe su firma indicando así que ésta actividad ha sido evaluada.

En un determinado período el estudiante contará con 8, 10, 15 o 20 hojas de registro o control de actividades y le será más fácil la realización de sus informes y al mismo tiem-

po el supervisor podrá ver si realmente las actividades que aparecen detalladas en los informes son las mismas que el estudiante le ha venido presentando y dando cuenta en el desarrollo de la práctica.

Para la elaboración de los planes de trabajo nos hemos dado la tarea de presentar a manera de recomendación lo que hemos llamado el cuadro de programas y proyectos en el cual aparecen relacionadas las actividades que se propone realizar el estudiante dentro de un determinado proyecto en un campo de práctica, proyecto que estará integrado conjuntamente con otros a un determinado programa.

En este instrumento el estudiante debe plasmar las actividades en forma específica, sobre todo aquellas actividades que integradas puedan conformar la base de un proyecto, los objetivos de cada una de las actividades que le servirán de base para presentar su plan, elaborar los objetivos específicos y desde luego los objetivos generales del respectivo plan.

La forma como se va a desarrollar las actividades, el sistema que va a emplear el estudiante para la realización de esos objetivos, los recursos que van a ser aplicados a esas actividades y el tiempo. El momento en que se van a iniciar y el momento en que se van a terminar para que así se corri-

ja esa falla que nosotras hemos anotado en los planes que presentan los estudiantes, en los cuales no aparece la programación general del plan no se sabe en que momento va a comenzar cada una de las actividades y en que momento van a finalizar, ni como se interrelacionan las diversas actividades dentro de un sistema lógico que les va a dar como resultado un proyecto, programa y un plan de acción.

Finalmente presentamos a manera de recomendación un cuadro que se llama, Cuadro de Coordinación de Actividades, realizado en un período de 30 días. Este cuadro va a tener una utilidad más bien para el supervisor y coordinador de prácticas. En el aparece detallado cuadro espacios, ya que normalmente un supervisor atiende 4 o 5 campos de práctica. Las actividades programas para realizar en el mes, ya sean actividades de supervisión, control o de evaluación y los días del mes en que se van a realizar las respectivas actividades. Si el supervisor lleva a su vez una hoja de actividades o un control de esas actividades, a través de la hoja que sugerimos anteriormente puede en una forma más fácil y organizada llevar un control permanente sobre sus diversos grupos y así en un momento dado puede conocer con claridad donde se encuentra cada grupo, que actividad debe estar realizando y planificar sus actividades de control y de supervisión, de esta forma damos fin a estos aspectos de nuestras recomendaciones y nuestras conclusiones y esperamos que sean

útiles o que contribuyan en sus aspectos mínimo al perfeccionamiento de la práctica de Trabajo Social.

Somo conscientes de las enormes limitaciones que ha tenido que ir superando la facultad y de lo difícil que es integrar un recurso humano preparado para integrar actividades tan exsímiles como la que supone el desarrollo de una cátedra de Trabajo Social e integrarla dentro de un área de Trabajo Social que a su vez teórico-práctico, coordinar las actividades del área de las Ciencias Sociales y de la Metodología de la Investigación en un sistema cuyo resultado final debe ser la formación de un profesional.

Esto nos lleva a pensar hoy día con mayor madurez que las numerosas quejas que el estudiante manifiesta en su período de formación no son más que el reflejo de una situación en la que el estudiante no ve sino su situación particular y la de su grupo y pierde de vista el conjunto, restándole importancia así a lo que significa el proceso de integración y perfeccionamiento de toda una estructura, además de los recursos humanos, materiales necesarios, el tiempo que exige el perfeccionamiento de toda organización.

De la observación de los elementos teóricos, metodológicos y prácticos, va a resultar un profesional, preparado para actuar como Trabajador Social, frente a los diferentes pro-

blemas que se le plantee en el ejercicio de su profesión, sin embargo cabe señalar algunas disfuncionalidades que consideramos esenciales en lo que es la coordinación de los aspectos teóricos de esta estructura y la integración del estudiante en la práctica, que van a reflejarse desde luego tanto en su capacidad analítica como el ejercicio profesional.

Si nosotros analizamos el pensum de la facultad vemos como se van integrando las materias correlativamente a lo largo de cada uno de los semestres, así el estudiante analiza o adquiere instrumentos de análisis en el campo sociológico, en el campo económico y en el campo psicológico, y que poco a poco en una forma integrada él debe poder llegar a materializar a partir del quinto semestre, cuando él se incorpora a los campos de práctica.

Cada una de las áreas debe servir en este sentido al propósito de darle una capacidad analítica y crítica al estudiante que le permita enfrentar los problemas sociales, proyectar iniciativas, generar planes y programas, en un trabajo conjunto con el supervisor en primera instancia y luego con el coordinador de las prácticas. Sin embargo, las funcionalidades a las que hemos aludido limitan en una forma bastante apreciable esa posibilidad por presentar algunos elementos que entraremos a señalar a continuación:

El área de la formación teórica del Trabajo Social es un área que dada la naturaleza de la profesión y la preocupación de la facultad, por ser ésta el eje de la formación del estudiante, es un área que responde en gran medida a los objetivos propuestos en el pensum. Especialmente en los primeros semestres, a la parte que corresponde a lo que es Trabajo Social, sus aspectos históricos, su evolución, su estructuración en los niveles de trabajo, ya sea a nivel de grupo, de comunidad e institución, el manejo de casos, en esos aspectos, los elementos teóricos de la formación ayuda sustancialmente al estudiante en su desenvolvimiento, sin embargo hay elementos de esta área como los seminarios y talleres, cuya función es precisamente la de coadyuvar en el análisis y la discusión de los problemas que se le presentan al estudiante tanto en la parte procedimental como en el análisis de esos problemas.

En los semestres durante los cuales hicimos nuestras prácticas de institución, tal vez por las limitaciones de los mismos profesores de seminarios de Trabajo Social, se presentó el fenómeno de la responsabilidad en los temas, de igual forma en los talleres. Inicialmente hubo un poco de descoordinación en el planteamiento de los problemas de los estudiantes en sus campos de práctica y tal vez por parte de éstos no existía suficiente claridad por la presentación de los problemas, pero poco a poco con el trabajo de la cáte-

dra y con la ayuda del profesor encargado de ella se pudieron desarrollar algunas experiencias positivas que hoy nos llevan a darle a los talleres de práctica un valor que debe reafirmarse o confirmarse con la integración de una guía específica para el desarrollo de cada uno de los talleres en cada semestre y para aumentarlo o darle una prioridad a estos elementos académicos en la formación del estudiante de Trabajo Social.

Es en los talleres donde el estudiante alcanza el nivel de claridad deseado para el manejo teórico de los temas, y es, en ellos donde el estudiante puede integrar los conocimientos adquiridos a nivel sociológicos económico, psicológico, antropológico y de las ciencias sociales y de la investigación, para el análisis y estudio de esos problemas.

Un elemento que viene a completar éstos aspectos del desarrollo de las prácticas, lo viene a ser los seminarios de Trabajo Social, y es aquí donde la facultad debe preocuparse por especificar más los contenidos de estos seminarios y ajustarlos al desarrollo de las prácticas. Todas las experiencias del estudiante en los diferentes campos, sus dificultades de capacitación y de instrumentación para el desarrollo de actividades y de programas que deben ser analizados y complementados en estos seminarios, reforzando la base teórica del estudiante e integrando esos conocimientos

en forma tal que el estudiante y luego el profesional se conviertan en un instrumento de aplicación ágil para aquellos problemas y temas que sean específicos de nuestra profesión.

La explicación de esas limitaciones que nosotros señalamos en materia de desarrollo de los talleres y de los seminarios de Trabajo Social, la podemos presentar hoy como parte de ese proceso a través del cual la facultad ha ido conformando un equipo profesional de cierta experiencia en el desarrollo de esos temas, pero ya va siendo necesario sistematizar esa experiencia para que ésta se convierta en un elemento de transformación de los elementos metodológicos, técnicos y científicos sobre los cuales se desarrolla la actividad práctica de la facultad en los diferentes campos y específicamente en los campos de institución que son sobre los cuales nos venimos ocupando.

Respecto a las áreas de las Ciencias Sociales y la Metodología de la Investigación, aunque ya nos hemos referido en forma un tanto específica a ellos en nuestro primer capítulo es bueno señalar la importancia que debe otorgársele a la implementación de esas áreas en el desarrollo o ejercicio de las prácticas de comunidad y de institución, es importante que el estudiante pueda aprender los diversos elementos e instrumentos de información que existen tanto

en la comunidad como en la institución para el desarrollo de sus estudios y para la recolección de los datos necesarios en la formulación de diagnóstico, de igual forma el estudiante debe capacitarse para detectar problemas relativos a la naturaleza del Trabajo Social y no quedarse en la simple detección de problemas que forman parte de la vida de las comunidades e instituciones como son los problemas de recepción de usuarios de las instituciones o los problemas de infraestructura en las comunidades, debe también alcanzar el desarrollo de su capacidad para la elección de problemas de orden social, orientados típicamente hacia lo que es el desenvolvimiento del profesional del Trabajo Social, debe poder valorar los aspectos del nivel de vida de la profesión integrando en su práctica los conocimientos de la economía, de la sociología, de la antropología y de la investigación, para poder llevar a la práctica en una forma nítida esos elementos de la economía y de la sociología, y de la investigación que le van a permitir establecer los costos de vida de la comunidad, costos de los arriendos, la evolución de éstos costos, su incidencia en la vida de la comunidad, las posibilidades educativas con que cuenta la comunidad, la forma como la comunidad sufre la evolución de esos elementos y poder establecer formulaciones de tipo teórico hipotéticos sobre esos aspectos de la problemática social, de la misma manera deben estos elementos preparar a estudiantes en el manejo profesional de los problemas que

se observan en las instituciones, una de las mayores dificultades del estudiante es no poder darle a los problemas que él observa y que él percibe un nivel de expresión tal que le permita obtener así de los funcionarios de la institución un trato de acuerdo con su nivel de conocimientos, y en la etapa de su formación, en la cual se encuentra, pero precisamente el estudiante a través de su comportamiento y de su expresión va a generar elementos de valoración y de consideración que van a incidir, desde luego, en su formación como futuros profesionales dentro de cada una de las instituciones.

Cuadros que sugerimos como material didáctico para la orientación de las prácticas.

Se presentan en este trabajo como elementos didácticos que puedan ayudar al supervisor y a los estudiantes cuatro guías o cuadros que tratan de coordinar los elementos particulares de cada actividad hasta la programación del mes y la programación semestras de las actividades.

Nosotros presentamos un cuadro al cual denominamos "Coordinación de actividades de el mes", en el cual aparecen señalados los campos de práctica que el supervisor puede tener a su cargo, pero que en el caso de un estudiante, el campo de práctica va a ser uno solo y pueden quitarse las tres

subdivisiones que allí aparecen y en la división siguiente aparece enumerada una serie de actividades que va a realizar el estudiante a lo largo de un mes, o que el supervisor puede coordinar en un cuadro propio, las actividades de dos y tres grupos de estudiantes de diferentes campos de práctica o en el mismo campo.

A continuación aparecen los treinta días del mes, en el cual tanto el estudiante como el supervisor pueden señalar la fecha en que cada actividad va a ser detallada. De esta forma el supervisor puede tener un control permanente de las actividades que el estudiante va a realizar y le obliga a preveer cada mes, las diferentes actividades que va a realizar, los pasos y etapas que debe cumplir en cada una de ellas, y además la revisión de informes mensuales se harán más fáciles, puesto que el estudiante tendría simplificada en una forma estadística y señalada cronológicamente la ubicación de las actividades y si estas se realizaron o no.

Se complementa este cuadro, con el cuadro siguiente, en el cual nosotros damos cuenta de las diferentes actividades que pueden realizarse dentro de un proyecto, en un lapso de tiempo específico; puede ser en un mes que está siendo controlado a través del cuadro anterior; este cuadro puede complementarse delimitando tanto el tiempo inicial como el tiempo final, en el cual se va a realizar el proyecto del

cual hacemos mención, o un tiempo parcial de ejecución del proyecto. En este cuadro además cada actividad entre a ser particularizada en sus objetivos, en su metodología la que va a servir para controlar posteriormente de parte del supervisor la metodología con la cual se desarrolló, los recursos aplicados para la realización de la actividad y el tiempo en el que se va a dar comienzo a la actividad y tiempo en que se va a terminar.

Este cuadro debe permitir al estudiante, preveer en termino de programación el desarrollo de su práctica de institución.

Aqui tenemos por ejemplo un cronograma que puede abarcar un lapso de cuatro meses, o sea de unas 16 semanas, que comprende en el una práctica de institución por parte del supervisor, desde la formación de grupo, designación de institución hasta la evaluación pasando por las diferentes actividades y etapas del proceso de práctica. De igual forma a los estudiantes debe exigirseles la presentación de este tipo de cronograma a lo largo del semestre que en cada uno de los meses, que se le solicitaría con la aplicación de cuadros como el primero, en el cual aparece perfectamente diagramado en el tiempo la coordinación de actividades en el mes.

Presentamos como recomendación o sugerencia además el cuarto de nuestros elementos, que ya es un elemento de control de la actividad en la cual aparece registrada la fecha, la hora, el lugar en el cual se va a realizar la actividad y el código de esta actividad, es decir, que esta actividad debe corresponder a un proyecto específico. Ese proyecto puede estar codificado como proyecto uno -1-, proyecto dos -2-, o proyecto tres -3- y desde luego esta actividad que va a ser controlada mediante este documento, aparecerá codificada con el mismo número o con el mismo símbolo adjudicado al proyecto.

Aparecen allí los siete -7- elementos para el control de la actividad programada, su realización, la firma del responsable y su nombre.

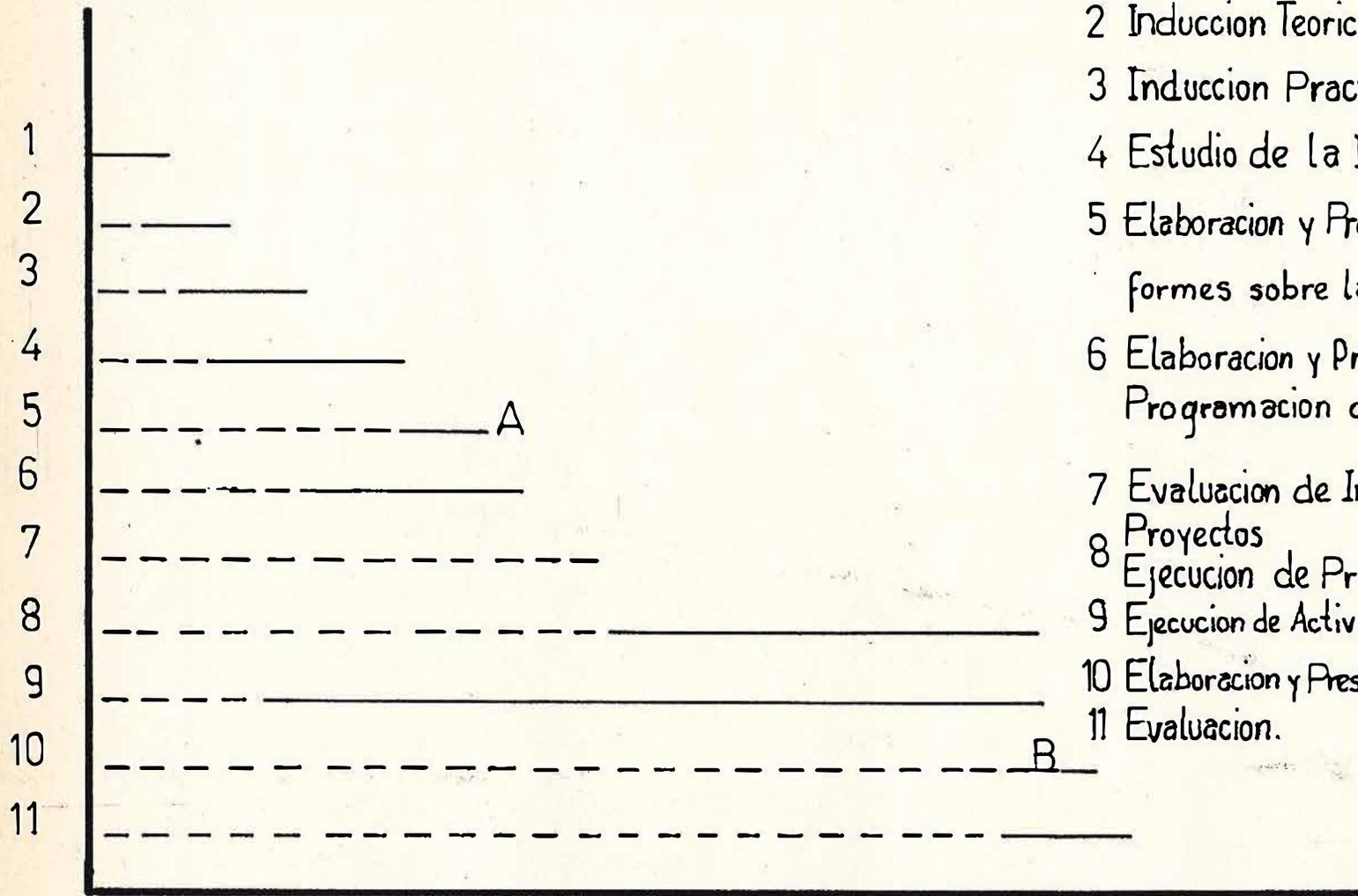
Además, estas hojas deben acompañar los informes mensuales y a los semestrales que deban presentar los estudiantes a sus supervisores.

De esta forma consideramos que se dota al estudiante de unos elementos guías para la realización de sus prácticas.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

Facultad de Trabajo Social

Programacion de Practica de Institucion



- 1 Formacion de grupos y asignacion de Instituciones.
- 2 Induccion Teorica de la Inst.(Externa)
- 3 Induccion Practica (Interna).
- 4 Estudio de la Institucion
- 5 Elaboracion y Presentacion de Informes sobre la Institucion.
- 6 Elaboracion y Presentacion de Programacion de Proyectos.
- 7 Evaluacion de Informes Planes y Proyectos
- 8 Ejecucion de Programas.
- 9 Ejecucion de Actividades Rutinarias.
- 10 Elaboracion y Presentacion de Informes
- 11 Evaluacion.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
Facultad de Trabajo Social
Registro y Control de Actividades

Codigo _____

1 Fecha _____ 2 Hora _____ 3 Lugar _____

4 Actividad Programada _____

5 Realizacion _____

6 Evaluacion _____

7 Firma del Responsable _____

8 Nombre _____

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR— FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

Programa _____ Proyecto _____ Campo de Practica _____

Actividades	Ojetivos	Metodologia	Recursos	Tiempo

BIBLIOGRAFIA

BERNERS, Sethun. Introducción a la Supervisión. Ed. Voluntad.

DILL SCOTT, Walter y C. CLOTHIER, Roberto. Dirección de Personal. Principios Prácticos de la Administración.

FAYOL, Henry. Principios de la Administración.

KISNERMAN, Natalio. Etica para el Servicio Social. Ed. Humanitas.

PINILLA, Agustín. Dinámica de la Supervisión. Ed. Voluntad.

SABINO, Carlos. Contribución a la Metodología del Trabajo Social.

SHEFFIFF, Teresa. SANCHEZ, Eddy. Supervisión en Trabajo Social. Ed. Librería E.C.R.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR. Pensum Académico. Facultad de
Trabajo Social 1979. Barranquilla-Colombia.

WILLIAMSON, Margaret. Supervisión en Servicio Social de
Grupo. Ed. Humanitas 1969.

ANEXO
MODELO DE ENCUESTAS A SUPERVISORES

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
Facultad de Trabajo Social
Encuesta a SUPERVISORES

No.: _____

Fecha: _____

LA ORIENTACION DEL PROCESO DE PRACTICA, ELEMENTOS METODOLOGICOS, PROBLEMAS Y LIMITACIONES.

Instituciones bajo su supervision: _____

1. Existe en la facultad una guía específica para el estudiante en el desarrollo de las prácticas institucionales?

2. Cuáles son las mayores limitaciones para el desarrollo

de las labores de un supervisor de práctica institucional?

3. Cuáles son los pasos principales del proceso de práctica que deben seguir los estudiantes, en su práctica de institución?

4. Cómo está conformado el equipo interdisciplinario de la práctica?

5. Cuáles son los criterios fundamentales en el reglamento de la práctica?

6. Cuál es la frecuencia indicada para asistir a los campos de práctica por parte del supervisor?

7. Cómo se controla la asistencia del estudiante a la práctica?

8. Cuáles son los criterios académicos que orientan la práctica del estudiante?

9. Cuál es el objetivo que usted asigna como profesional del Trabajo Social a la práctica de institución en la formación del estudiante?

10. Cree que actualmente se logra ese objetivo plenamente?

11. Cuáles son, de no cumplirse totalmente, las limitaciones del caso?

12. Qué observaciones puede hacer al proceso de prácticas

tendientes a mejorar su realización?

ANEXO

MODELO DE ENCUESTAS A PRACTICANTES

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

Facultad de Trabajo Social

Encuesta a Practicantes

Semestre: _____

No.: _____

Fecha: _____

1. Datos sobre la ubicación en el campo de prácticas.

1.1. Cómo se efectuó el proceso de la selección de la institución?

1.2. Hubo algún proceso de preparación, previa a la ubicación en el campo, sobre la institución y sus funciones en ella?

1.3. Cómo se efectuaron sus primeros contactos con la institución y sus funciones, y la oficina o sección donde le toca practicar?

2. La orientación de la práctica.

2.1. Cuáles son los elementos más importantes para la realización de tu práctica de institución?

2.2. En qué forma se da la orientación de las etapas de la práctica en tu institución?

2.3.Cuál es el papel de la supervisión en tu llegada y en tu trabajo en la práctica institucional?

2.4. Cuáles son las limitaciones mayores de tu experiencia en la institución?

2.5. A qué elementos responsabilizas de estas limitaciones?

2.6. Por qué?

3. Aspectos positivos de la práctica.

3.1. Cuáles han sido los principales aportes de la práctica a tu formación profesional?

3.2. Qué experiencias concretas te han sido más significativas?

4. Relación de la práctica con la teoría.

4.1. Qué relación encuentra entre tu práctica de institución y las cátedras de Economía, Sociología, Derecho y Psicología?

4.2. Qué aplicabilidad encuentras a las estadísticas en la práctica de institución?

4.3. Cuáles son los elementos sociológicos que más aplicas en tu práctica de institución?

4.4. Cuál es el método que utilizas en ella?

5. Supervisión, críticas, recomendaciones.

Enumera, en forma ordenada, las principales críticas y recomendaciones que harías al proceso de práctica institucional.
