LA FORMACION DEL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR, ASPECTOS PRELIMINARES DEL PROCESO DE EVALUACION CURRICULAR QUE SE ADELANTA EN LA FACULTAD

DIANA FADUL MEDINA

MONICA MARTINEZ HENNESEY

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de Trabajadora Social.

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

1 9 8 8

Nota de Aceptación

_____

_____

_____

_____

Presidente del Jurado

_____

Jurado

_____

Jurado

Barranquilla, Julio de 1988

PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR	: Dr. JOSE CONSUEGRA HIGGINS
VICE-RECTOR	: Dr. LEONELLO MARTHE
SECRETARIO GENERAL	: Dr. RAFAEL BOLAÑOS
DECANO	: Dr. JORGE TORRES DIAZ
VICE-DECANO	: Dr. CARLOS OSORIO TORRES
SECRETARIA ACADEMICA	: Dra. NOHEMI RAMOS CEPEDA
ASESOR	: Dr. CARLOS OSORIO TORRES

AGRADECIMIENTOS

Presentamos nuestros más sinceros agradecimientos:

Al Profesor CARLOS OSORIO, por su valiosa colaboración, por asesorarnos y ayudarnos en todo lo relacionado con la culminación de este trabajo, por brindarnos su confianza y ante todo, por ser un amigo.

A la Profesora LUISA OSORIO, por su valiosa colaboración en todo lo que estuvo a sualcance.

Igualmente, hacemos extensivos estos agradecimientos a todas las personas que de una u otra forma nos colaboraron para la culminación de esta meta.

DEDICATORIA

Ofrezco este éxito que hoy he logrado a mis padres, por infundirme desde pequeña el deseo de superación y brindarme su apoyo moral y económico en todo momento. Gracias por confiar en mí hoy y siempre.

A mis hermanos, por ser mis compañeros y amigos de toda la vida, y por colaborar en cierta medida en lo que he logrado hasta hoy.

A Mónica, por brindarme su amistad y confianza, y ante todo por compartir a su lado momentos inolvidables en mi vida de estudiante.

DIANA ESTHER

DEDICATORIA

Dedico este triunfo que alcanzo, a mi Madre, por brindarme su apoyo y su compañía en todo momento; por ser alguien que me ha dado todo sin esperar nada a cambio y ante todo gracias, por infundirme valor y reconfortar mi corazón.

A mis tías: Gladys y Olga, por ser mis guías, mis compañeras de hoy y siempre. Por darme su apoyo y confianza para alcanzar las metas propuestas.

A Diana, por ser más que una amiga, una hermana, una compañera insuperable en todo momento. Gracias por todos los ratos compartidos y recuerdos grabados para siempre en mi memoria.

MONICA DEL CARMEN

TABLA DE CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCION	11
1. MARCO LEGAL, FILOSOFICO Y ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD	17
1.1. MARCO LEGAL	17
1.2. MARCO HISTORICO	29
1.3. MARCO ORGANIZACIONAL	38
1.4. ASPECTOS CRITICOS	44
2. LA ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIO, DESCRIPCION Y EVALUACION	45
2.1. LOS OBJETIVOS Y EL PERFIL PROFESIONAL EN EL PLAN DE ESTUDIO DE LA FACULTAD	46
2.1.1. Objetivos Básicos	47
2.1.2. Objetivos del Quehacer planteado en el Plan de Estudio	49
2.1.3. El Perfil Profesional	50
2.2. CORRELACION DE CAMPOS, AREAS Y CATEDRAS	57
2.2.1. Componentes del Plan de Estudio frente al Perfil Profesional	57
2.2.2. Campos y Areas del Plan	60
2.2.3. Correlación de campos, áreas y cátedras	60

Pág

2.3. CORRELACION TEORICO-PRACTICA 67

2.3.1. Modelos de inserción de la práctica 67

2.3.2. Correlación existente entre Teoría y Práctica en la Facultad 68

2.3.3. Propuestas en elaboración 72

2.4. ASPECTOS CRITICOS 74

3. DOCENCIA Y CATEDRAS DE TRABAJO SOCIAL 77

3.1. CATEGORIZACION DEL GRUPO DE DOCENTES DE LA FACULTAD SEGUN SU EXPERIENCIA NO DOCENTE Y SU EXPERIENCIA DOCENTE Y LA EXPERIENCIA ESPECIFICA EN LA FACULTAD 78

3.2. CONCEPTOS DEL DOCENTE SOBRE LA CARRERA 79

3.2.1. Conceptos del Docente Trabajador Social 79

3.2.2. Conceptos del Docente no Trabajador Social 81

3.3. CONCEPTO DE LOS DOCENTES FRENTE A LA FACULTAD 82

3.3.1. Concepto del Docente Trabajador Social 82

3.3.2. Conceptos de los Docentes no Trabajadores Sociales 84

3.4. CONCEPTOS DE LOS DOCENTES FRENTE A SUS CATEDRAS 85

3.4.1. Conceptos del Docente Trabajador Social 85

3.4.2. Conceptos del Docente no Trabajador Social sobre su Cátedra 87

3.5. SUGERENCIAS DE LOS DOCENTES A LA CARRERA 88

3.5.1. Conceptos del Docente Trabajador Social 88

3.5.2. Sugerencias del Docente no Trabajador Social 89

Pág

3.6. SUGERENCIAS DE LOS DOCENTES A LAS CATEDRAS 90

3.6.1. Sugerencias de los Docentes Trabajadores Sociales 90

3.6.2. Sugerencias del Docente no Trabajador Social 91

3.7. SUGERENCIAS DEL DOCENTE A LA FACULTAD 92

3.7.1. Sugerencias del Docente Trabajador Social 92

3.7.2. Sugerencias del Docente no Trabajador Social 93

4. CONCLUSIONES GENERALES 110

4.1. CONCLUSIONES SOBRE LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO CURRICULAR 110

4.2. CONCLUSIONES SOBRE LOS OBJETIVOS Y FUNDAMENTOS DE LA FACULTAD 111

4.3. CONCLUSIONES SOBRE LA CORRELACION DE CAMPOS Y AREAS 112

4.4. SOBRE LA CORRELACION TEORICO-PRACTICA 113

4.5. SOBRE LA EXPERIENCIA DOCENTE ACUMULADA 113

5. PROPUESTAS EXISTENTES 115

5.1. PROPUESTAS SOBRE CAMPOS Y AREAS SOBRE LA CORRELACION TEORICO-PRACTICA Y SOBRE LA CONTINUIDAD DEL TRABAJO 115

BIBLIOGRAFIA 120

ANEXOS 121

LISTA DE FIGURAS

		Pág
FIGURA 1.	Proporción de los campos según niveles de formación.	28
FIGURA 2.	Organigrama de la Facultad de Trabajo Social.	40
FIGURA 3.	Los objetivos del plan en su forma y presentación actual.	56
FIGURA 4.	Componentes del plan de estudios frente al perfil profesional.	58
FIGURA 5.	Campos y áreas del plan.	61
FIGURA 6.	Correlación de campos, áreas y cátedras.	62
FIGURA 8-11.	Modelos de Inserción de la práctica.	69
FIGURA 12.	Correlación existente en la Facultad entre la teoría y la práctica.	70
FIGURA 13.	Propuesta en elaboración.	73
FIGURA 14.	Ilustración de la propuesta de replanteamiento del plan de estudio.	118
FIGURA 15.	Propuesta sobre correlación teórico-práctica.	119

INTRODUCCION

La autoevaluación de cualquier sistema por los sujetos de su desarrollo, es un compromiso fundamental para la permanente revisión de los resultados de los esfuerzos que se realizan, de las políticas que se aplican, de los métodos y técnicas que se utilizan, de la calidad y eficacia de las tareas, y, de su correspondencia de los procesos de cambio que involucran y afectan a su estructura.

La evaluación requiere madurez para identificar y comprender los errores, limitaciones y problemas, como elementos naturales de todo proceso y, que su estudio y superación, son los ingredientes básicos del desarrollo. Este tiene como base las situaciones dadas, reales, existentes y, las metas y expectativas que los hombres se trazan para constituir situaciones y condiciones cualitativas y cuantitativamente superiores. La evaluación es un proceso permanente que requiere de actividades permanentes de observación y control, que rara vez se expresa en ajustes automáticos puesto que los cambios y modificaciones corresponden a procesos de reflexión, de prueba y corrección en la que resul-

ta como metodología natural la del ensayo y error.

Una unidad académica como la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, tiene como producto final, la formación de un profesional para la sociedad; con criterios y actitud histórica, con capacidad y facultad creativa y crítica. No es solo un mecanismo de capacitación para el trabajo asalariado sino de multiplicadores del conocimiento y agentes sociales; por lo tanto, la evaluación de su estructura, de sus procesos, de sus políticas, de su metodología, formas y contenidos, se ha encomendado a un organismo como el comité curricular que orientado por la Decanatura y orientado por las políticas generales del Ministerio de Educación, del Instituto Colombiano del Fomento para la Educación Superior (ICFES) y de la Universidad, coordina con los otros estamentos de la facultad los procesos de control, evaluación y producción de propuestas y fórmulas de ajustes y cambio, que se presentarán a los otros organismos, a la Decanatura, a los niveles superiores, al estudiantado para su debate, corrección y consecuente evaluación de sus posibles beneficios. Corresponde a instancias superiores traducir en medidas, programas y proyectos los resultados de esa labor que a su vez, mantendrán a la facultad en proceso de cambio y con capacidad de responder a la sociedad con eficacia y actualidad, a sus demandas.

El equipo que presenta este trabajo de tesis de grado constituye en la labor explicada anteriormente un elemento de apoyo, al igual que otros equipos de trabajo, orientados por el comité de tesis y el comité curricular, se dedica a la tarea de sistematizar información, colaborar en las actividades, participar en las encuestas y consultas a los profesores y estudiantes, a las comunidades e instituciones, el estudio de situaciones problematizadas y elaborar esa información para mantener un proceso coordinado y coherente, para que los resultados no se pierdan y la actividad no quede en simple actividad.

El tema específico del trabajo es, el de la sistematización preliminar del trabajo del Comité Curricular, el Comité de Prácticas y de Tesis de Grado, en lo que a evaluación de objetivos, densidad y peso específico de áreas y cátedras se refiere. Se trata de elaborar un diagnóstico preliminar de fallas, problemas, limitaciones y críticas al proceso de estudio y al Plan de Estudio en la Facultad para sentar las bases de planes de trabajo en la evaluación, ajustes y transformaciones en la estructura curricular de la misma.

Se fundamenta esta labor en directrices de la Decanatura de la Factultad y se orienta en base a los decretos leyes 80, 81 y 82 de 1980, de la Reforma a la Educación Post-secunda-

ria emanados durante el gobierno del doctor Julio César Turbay Ayala, con el fin de establecer la naturaleza, las características y componentes del sistema de educación Postsecundaria. En atención a estas normas y a la filosofía que orienta la creación y el funcionamiento de la facultad, se estructuró un plan de estudio integrado por tres campos de formación a saber: El de la Formación Profesional Específica, el de la Fundamentación Social y Humanística y, el de la Fundamentación Científica, que tratan de conjugarse en el proceso de formación de profesionales a nivel universitario.

En resumen, se trata de elaborar un diagnóstico preliminar, basado en los resultados iniciales del proceso de trabajo de los organismos antes citados que funcionan e integran la Facultad de Trabajo Social, que recoja las iniciativas de los grupos de trabajo, de los grupos de apoyo, críticas y sugerencias y, sistematizar el elaborado por el Comité Curricular, luego de un semestre de trabajo, analizando el plan de estudio de la facultad, consultando los trabajos que se llevan a cabo en otras facultades y universidades, la opinión y los criterios de los docentes y discentes, las experiencias previas, la asesoría de personas vinculadas a este tipo de trabajo; del Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (CONETS) y, de los Congresos de Trabajo Social realizados en los últimos ocho años y, de orientar

las acciones y el interés del Comité, hacia zonas y temas específicos.

La metodología de trabajo ha sido, fundamentalmente, la de la investigación científica, resumir material, analizar información, revisar experiencias, establecer analogías, sistematizar, someter a pruebas las deducciones e inferencias, corregir, nuevamente inferir y someter a prueba, ha sido el hilo conductor de los trabajadores del Comité y de este grupo, para los que en muchos casos, lejos de contar con la colaboración de posibles interesados se encuentra la crítica sin el aporte concreto.

Son muchas las limitaciones de trabajo que se reflejarán en la lectura de este informe. El no corresponde a estructuras finales sino a etapas preliminares, le resta ante los lectores y críticos la brillantez que quienes no están acostumbrados a trabajo a largo plazo, quieren encontrar en diagnósticos y resultados iniciales. Para el grupo de trabajo, como lo ha sido para los otros grupos de egresadas que han participado en este trabajo, la experiencia como proceso de formación, como elemento instructivo, como fuente de experiencia ha sido enorme.

Solo la de comprender la naturaleza y los objetivos de la carrera y de su estructura académica y la de participar en

el arduo trabajo de evaluar y proponer mecanismos de cambio, justifican el que se pueda considerar la última etapa del proceso de formación profesional.

1. MARCO LEGAL, FILOSOFICO Y ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD

Este capítulo trata lo relacionado a los elementos que sirven de marco a la facultad en su ordenamiento jurídico, su desarrollo histórico y su estructura organizacional. El estudio de cada uno de ellos se complementa con un análisis crítico sobre el conjunto que va a ser base para las proposiciones finales.

1. Marco Legal, Filosófico y Organizacional de la Facultad.
2. Marco Histórico Inmediato.
3. Marco Organizacional (Organigrama).
4. Aspectos Críticos.

1.1. MARCO LEGAL

Para hacer referencia a este aspecto nos afianzaremos políticamente en los decretos 80 de 1980 y 2723 del mismo año.

El primer decreto. Define los principios y fijas las normas que regulan la educación superior, dice que ésta tiene el

carácter de servicios públicos y cumple una función social, la cual es prestada por el Estado o por particulares con la autorización de éste. La Educación Superior promueve el conocimiento y la reafirmación de los valores de la Nacionalidad, la expansión de las áreas de creación, la incorporación integral de los colombianos al desarrollo artístico, científico y tecnológico que de ella se deriven, como también la protección y el aprovechamiento de los recursos naturales para la satisfacción de las necesidades humanas.

La Educación Superior por su carácter universal debe propiciar todas las formas científicas de buscar e interpretar la realidad; debe cumplir la función de reelaborar permanentemente y con flexibilidad nuevas concepciones de organización social en un ámbito de respeto a la autonomía y a las libertades académicas de investigación, aprendizaje y cátedra.

La Educación Superior por su carácter democrático no podrá estar limitada por consideraciones de raza, credo, sexo o condición económica y social. El acceso a ella será permitido a quienes en ejercicio de la igualdad de oportunidades demuestren tener las capacidades requeridas y las condiciones exigidas en cada caso.

La investigación entendida como principio de conocimiento y de la práxis es una actividad fundamental de la Educación

Superior. Está orientada a generar conocimientos, técnicas y artes y a comprobar aquellos que ya forman parte del saber y de las actividades del hombre. La investigación en la educación superior tiene como finalidad fundamentar y facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como promover el desarrollo de las ciencias, las técnicas y las artes, para buscar soluciones a los problemas de la sociedad; por su función humana y social la Educación Superior deberá desarrollarse dentro de claros criterios éticos que garanticen el respeto a los valores del hombre y de la sociedad.

La función social de la educación implica para quienes se beneficien de ella la obligación de servir a la sociedad. Por ente quien acceda a la Educación Superior adquiere por este hecho la responsabilidad de superarse como persona, hacer el mejor uso de las oportunidades y recursos que le ofrece el sistema de Educación Superior y aplicar los conocimientos adquiridos con permanente sentido de solidaridad social.

Por su carácter difusivo y formativo la docencia tiene una función social que determina para el docente responsabilidades científicas y morales frente a sus discípulos, a la institución y a la sociedad.

La Educación Superior constituye el nivel posterior a la Educación Media Vocacional del sistema educativo colombiano y continua la formación integral del hombre como persona culta y útil a la sociedad; la educación superior facilita al individuo su formación y lo habilita para desempeñarse en diferentes campos del quehacer humano, mediante programas académicos en los que se combina con variada intensidad la fundamentación científica y la fundamentación práctica, ofrece a quienes se acrediten en calidad de bachiller en cualquiera de sus modalidades y conduce a la obtención de títulos o a la acumulación de derechos académicos en las modalidades de formación intermedia profesional, formación tecnológica, formación universitaria y formación avanzada o de post-grado. Se entiende por Instituciones de Educación Superior aquellas que cumpliendo con las exigencias legales adelantan programas en las modalidades educativas anteriormente citadas.

Dichas instituciones de Educación Superior son autónomas para desarrollar sus programas académicos, para designar su personal, admitir a sus alumnos, disponer de sus recursos y darse su organización y Gobierno.

El Estado se empeñará en el fortalecimiento de las instituciones oficiales de Educación Superior en la ampliación de oportunidades para el ingreso a ellas y en el mejoramiento de su calidad académica.

El sistema de Educación Superior se ha planteado los siguientes objetivos:

- Impartir la Educación Superior como medio eficaz para la realización plena del hombre colombiano con mira a configurar una sociedad más justa, equilibrada y autónoma.

- Ampliar las oportunidades de acceso a la Educación Superior, para que todos los colombianos que cumplan los requisitos exigidos puedan ingresar a ella y beneficiarse de sus programas.

- Armonizar la acción de las instituciones educativas entre sí y con las autoridades encargadas de la orientación y vigilancia del sistema.

- Cooperar para que las instituciones realicen con plenitud las funciones que les competen y garantizar que tanto ellas y sus programas cumplan los requisitos académicos, científicos y administrativos.

- Contribuir al desarrollo de los niveles educativos que le preceden, para facilitar su interacción y el logro de sus objetivos correspondientes.

- Facilitar la transferencia de alumnos de los diferentes programas y modalidades educativas.

La Educación Superior comprende las siguientes modalidades educativas:

Formación Intermedia Profesional. Se ocupa de la Educación predominantemente práctica para el ejercicio de actividades auxiliares o experiementales concretas; puede ingresar a esta modalidad quien acredite la calidad de bachiller y posea las habilidades y destrezas adquiridas por tal efecto.

Formación Tecnológica. Se ocupa de la educación para el ejercicio de actividades tecnológicas con énfasis en la práctica y con fundamento en los principios científicos que la sustentan.

Formación Universitaria. Se caracteriza por su amplio contenido social y humanístico y por su énfasis en la fundamentación científica e investigativa; esta modalidad conduce al título en la respectiva disciplina, que en el caso de las profesiones habilita para su ejercicio legal.

El máximo nivel de la Educación Superior, lo constituye la modalidad de formación avanzada y tiene por objeto la preparación para la investigación y para la actividad científica o para la especialización.

Estos programas conducen a los títulos de Magister o de Doc-

tor; el título de Magister se otorgará a quienes habiendo aprobado el respectivo programa y cumplido con los demás requisitos, haya elaborado y sustentado un trabajo de investigación.

El título de Doctor se otorgará a quienes habiendo aprobado el respectivo programa académico y cumpliendo con los demás requisitos, haya elaborado y sustentado trabajo que constituya un aporte original a las Ciencias y a sus aplicaciones.

Según su carácter académico, las instituciones de Educación Superior se clasifican: Intermedias profesionales, tecnológicas y universitarias.

Las instituciones universitarias podrán ser públicas u oficiales y privadas. Las instituciones oficiales se regirán por las normas de este decreto y por las que sean aplicables como establecimiento público en cuanto tengan este carácter. Las no oficiales se rigen por las normas de este decreto y por las que regulan a las instituciones de utilidad común.

Las instituciones públicas de Educación Superior son establecimientos públicos del orden Nacional, Departamental o Municipal; o unidades administrativas especiales o unidades docentes dependientes del Ministerio de Educación Nacional.

La creación de instituciones de Educación Superior de carácter oficial tendrán que estar precedidas de un estudio de factibilidad mediante el cual se demuestre que la nueva institución dispondrá de idónico personal docente con la dedicación específica; organización académica ascendida y recursos físicos y financieros suficientes.

La dirección de las instituciones corresponde al Consejo Superior, al Rector y al Consejo Académico.

El Consejo Superior es el máximo órgano de dirección y está integrado por:

a. El Ministro de Educación Nacional o su representante.

b. El Gobernador del Departamento donde tenga su domicilio la institución o su representante para las del orden nacional o departamental. El respectivo alcalde o su representante para las del orden municipal.

c. Un miembros designado por el Presidente de la República.

d. Un Decano designado por el Consejo Académico.

e. Un profesor de la Institución, elegido mediante votación secreta por el cuerpo de profesores.

f. Un estudiante de la Institución elegido mediante votación secreta por los estudiantes con matrícula vigente.

g. Un egresado graduado de la Institución, de prominente trayectoria profesional, designado por los egresados miembros de los consejos de la facultad de la entidad.

El Rector de la Institución, con voz pero sin voto. Los representantes del Ministro, el Gobernador o el Alcalde deberán tener las mismas calidades exigidas para ser Doctor.

El Decano, el Profesor y el Estudiante, tendrán un período de dos (2) años, siempre y cuando conserven la calidad de tales. El egresado tendrá el mismo período.

En el segundo decreto (2732 del 80), mencionado anteriormente (Ver página 17) se señalan las áreas del conocimiento y se dictan normas sobre la organización interna del las instituciones oficiales, universitarias y tecnológicas para todos los efectos legales las áreas del conocimiento de que trata el decreto del 80, son las siguientes:

- Bellas artes
- Ciencias de la Educación
- Ciencias de la Salud
- Ciencias Sociales, Derecho y Ciencias Políticas

- Economía, Administración, Contaduría y afines
- Humanidades y Ciencias Religiosas
- Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines
- Matemática y Ciencias Naturales

Los Consejos Superiores de las Instituciones Universitarias y Tecnológicas de carácter oficial al expedir el estatuto general definirán los conceptos de facultad o unidad según el caso; y de escuela, instituto, departamento y centro a los cuales deberá atenderse al adoptarse la estructura orgánica de la institución.

Las unidades administrativas de las instituciones de carácter oficial dependerán de una vice-rectora o dirección administrativa a la cual pertenecerán las divisiones, las que se podrán organizar en secciones y estar a su vez en grupo. Según la magnitud de la institución en lugar de la vice-rectoría, podrá crearse la División Administrativa.

En la lectura y comprensión de estas normas hay que tener en cuenta que el decreto ley 80 del 80 es la norma básica, la pauta para crear, organizar y funcionar toda estructura particular, y en general, la estructura de educación superior en el país. En el decreto 81 del 80 se reorganiza el Instituto Colombiano de la Educación Superior y en los decretos siguientes del 80, 81 y 82 se orientan a complementar

la norma general estableciendo en forma específica, cómo deben organizarse las instituciones de educación superior según su naturaleza y orden. Por ejemplo, en el capítulo II del decreto ley 80 del 80 se afirma que la educación superior comprende las siguientes modalidades:

- Formación intermedia profesional.
- Formación tecnológica.
- Formación universitaria.
- Formación avanzada o de post-grado.

El artículo 30 se dirige a la formación universitaria afirmando que -se caracteriza por su amplio contenido social y humanístico y su énfasis en la fundamentación científica e investigativa-.

En el decreto 3191 del 80 se reglamentan las unidades de labor académica de que trata el artículo 40 del decreto ley 80 y se hacen determinaciones en cuanto a la proporción del número de ULAS en los campos de formación para cada una de las modalidades anteriores así: (Ver Figura 1)

Queda claro, que el decreto hace orientaciones específicas para las modalidades intermedia y tecnológica pero, para la formación universitaria profesional, deja mucha libertad al afirmar:

FIGURA I

PROPORCION DE LOS CAMPOS SEGUN NIVELES DE FORMACION

PROGRAMAS / CAMPOS	DE FORMACION INTERMEDIA	FORMACION TECNOLOGICA	FORMACION PROFESIONAL UNIVERSITARIA
CAMPO DE FORMACION PROFECIONAL ESPECIFICA	60 - 70 %	50 - 60 %	!
FUNDAMENTACION SOCIAL Y HUMANISTICA	10 % > →	15 > → %	!
FUNDAMENTACION CIENTIFICA	20 - 30 %	30 - 40 %	!
TOTAL ULAS	1400 ULAS	2100 ULAS	3200 ULAS

> Para lograr los objetivos generales del aprendizaje y los objetivos específicos de los programas de formación universitaria, a que hace referencia el artículo 30 del decreto extraordinario 80 de 1980, se requiere un mínimo de 3.200 unidades de labora académica, distribuidas de acuerdo con la orientación que defina la institución para el programa, en los campos humanísticos, de fundamentación científica e investigativa y de formación específica para el ejercicio académico o instrumental de las profesiones[1].

En estas, no hay asignaciones específicas sobre proporción en la distribución de las ULAS en este nivel.

1.2. MARCO HISTORICO

La Facultad de Trabajo Social de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, inició labores en 1973; luego de realizar un estudio de las necesidades de la región.

En 1975, mediante acuerdo número 135 del 27 de junio el ICFES expidió la Licencia de iniciación de labores. En el mismo año 1975, el día 12 de diciembre se expide el acuerdo número 314 que hace referencia a la licencia de funcionamiento.

---

[1] ICFES. Reforma de la Educación Post-Secundaria. Copilación Legislativa, segunda edición. Bogotá 1980 p.110.

En 1977, mediante acuerdo 198 del 7 de diciembre de ese mismo año; se emite concepto favorable ante el Ministerio de Educación para aprobar la facultad de estudio de Trabajo Social de la Corporación, la cual es reconocida mediante resolución número 219 del 25 de enero de 1978.

En el año 1979, mediante acuerdo 147 del 17 de septiembre, el ICFES emite conceptos favorables ante el Ministerio de Educación Nacional para renovar la aprobación por el término de cinco (5) años del programa de Trabajo Social de la Corporación.

En 1983, mediante resolución # 1952 del 13 de octubre emanada del ICFES se renueva hasta el 31 de diciembre de 1975 la aprobación de los programas académicos de la Corporación.

La Facultad de Trabajo Social de la Corporación Simón Bolívar, ha sido evaluada por el ICFES en varias ocasiones, a través de sus comisiones académicas de expertos; los cuales han emitido sus conceptos favorables al programa y planteando recomendaciones que se han tenido en cuenta para superar la calidad académica en busca de un Trabajador Social de óptima calidad social y científica.

Las Comisiones han estado integradas así:

1. Para la Licencia de Iniciación de Labores:

- Trabajadora Social, Josefina Acosta C. Docente de la Universidad Nacional.
- Trabajadora Social María del Socorro Thauchón: Docente, Universidad Industrial de Santander.
- Nelly Rojas Trujillo, Docente de la Universidad Externado de Colombia.

2. Para la Licencia de Funcionamiento:

- Trabajadora Social, María del Carmen Mendoza Viña.

3. Para su Aprobación:

- Trabajadora Social María Eugenia de Gutiérrez: Docente Universidad Nacional.
- Yolanda Puyana de Salive: Docente de la Universidad Nacional.

4. Para reanudar aprobación:

- Trabajadora Social: Constanza Villegas de Mojica: Docente de la Universidad Nacional.
- Psicóloga, Lucero Zamudio: Docente Universidad Externado de Colombia.

El resultado jurídico de estas comisiones es el siguiente: Licencia de iniciación: Acuerdo número 135 del 27 de junio de 1975 del ICFES.

Licencia de funcionamiento: Acuerdo número 314 del 12 de Diciembre de 1975 del ICFES.

Licencia de Aprobación: Acuerdo 198 de 1977 del ICFES. Resolución 219 del 27 de enero de 1978 del Ministerio de Educación Nacional.

Renovación de Aprobación: 1) Acuerdo 147 del 17 de septiembre de 1979 del ICFES, el cual emite conceptos favorables al Ministerio de Educación Nacional para la reanudación de la aprobación de la facultad por cinco (5) años más. 2) Resolución número 1952 del 13 de octubre de 1983 del ICFES, mediante el cual se renueva la aprobación de todos de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar.

La Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar; es una institución docente que tiene entre sus finalidades la enseñanza de las Ciencias Sociales y el desarrollo de la investigación científica de la realidad colombiana. La Corporación desde su inicio 1963 incluyó entre sus programas el de Trabajo Social, el considerarlo como un elemento integrado de las Ciencias Sociales.

Así mismo se fundamentó para su creación en que este programa responda a necesidades concretas, especialmente de la Costa Atlántica, región donde solo se contaba con una facultad de Trabajo Social localizada en Cartagena; cuyos profesionales egresados eran insuficientes para cubrir las demandas de esta región del país.

Se pensó que la ciudad de Barranquilla con población en constante crecimiento y con una problemática social compleja estaba en capacidad de absorber los Trabajadores Sociales egresados de la Corporación; lo que se ha comprobado en la práctica. pues siguen la información suministrada por la institución. La mayoría de los egresados prestan sus servicios en diferentes instituciones.

La Facultad de Trabajo Social, inicialmente estuvo dirigida por un médico dándosele al programa una visión paramédica. En julio de 1974 se hizo cargo de la dirección una trabajadora social, Olga de Valdeblanquez; se vincularon otrs Trabajadores Sociales al grupo docente y se hizo una reestructuración de la carrera, con una amplia visión dándosele prioridad a los problemas sociales, económicos, políticos de la región y en la instrumentación propia de la profesión de Trabajo Social. En agosto de 1976 entró a ejercer las funciones de dirección el Licenciado en Trabajo Social Jorge H. Torres y se inició un nuevo estudio y ajuste del currícu-

lo.

Al finalizar el año de 1976, terminaron sus estudios académicos, diez y ocho (18) estudiantes que se constituyeron en la primera promoción de esta entidad docente y la Corporación hizo gestiones para conseguir la aprobación de la facultad y obtener de esta manera un respaldo académico y legal de Ministerio de Educación Nacional. Esta aprobación fue concedida como se dijo anteriormente el 25 de enero de 1978.

Posteriormente se hicieron variaciones en el pensum con base en recomendaciones del ICFES y en las evaluaciones permanentes del programa.

Posterior a la visita de la Trabajadora Social, Constanza Villegas de Mojica, en abril de 1979; la cual emite concepto favorable para la renovación de la aprobación de la facultad por cinco (5) años. El crecimiento cualitativo es favorable dada la experiencia de los profesores de la facultad para formar un Trabajador Social conocedor de la problemática nacional, regional y local.

En la actualidad se cuenta con instalaciones que facilitan el proceso enseñanza-aprendizaje, programas de extensión universitaria, programas deportivos, culturales y asistencia médica y odontológica. Es de importancia citar que la bibliote-

ca de la Universidad es la mejor dotada en la región en el área de las Ciencias Sociales.

La Universidad cuenta con un grupo de cincuenta y dos (52) docentes con dedicación de tiempo completo y parcial.

Los estudiantes desarrollan prácticas de comunidad en la zona urbana y semi-urbana de los municipios de Santo Tomás, Palmar de Varela, Puerto Colombia y Malambo del departamento del Atlántico. En Barranquilla se trabaja en las siguientes comunidades:

- La Luz
- Siete de Abril
- Nueva Colombia
- Gerlein de Villate
- El Esfuerzo
- Kennedy
- Las Malvinas
- El Pueblo
- San Salvador
- Siete de Agosto
- Los Rosales
- Ciudad Modesto
- Carlos Meisel

Comunidades geográficas ubicadas en zonas periféricas de carácter marginal.

La práctica institucional la desarrollan las estudiantes del último año en las siguientes entidades:

- Telecom
- Peldar
- Hogar de la Joven
- Cárcel Municipal
- Cárcel Modelo para Varones
- Hospital de Barranquilla
- Caja Copi
- Nuevo Colegio de la Costa
- Escuela No. 46 y 41
- Núcleo # 12 del Desarrollo Educativo Secretaría de Educación.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar: Zona del Hipódromo.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar: Zona Recreo.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar: Proyecto Preventivo de la Manga.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar: C.A.I.P. de los Andes, La Victoria, San Luis, Soledad y Sevillar.
- UCLAD: Unidos Contra la Droga.
- APANEXDA.

- Hospital de Sabanalarga
- Hopital de Soledad
- Hospital Pediátrico
- Asociación Colombiana de la Tercera Edad
- Escuela # 49 para Niñas
- Escuela # 8 y 48 para Niñas
- Escuela María Poussepin
- Escuela Juan 22
- Centro de Salud Nazareth
- Clínica Bautista
- Clínica del Caribe
- Hospital Mental
- Vivienda Popular
- Centro de Desarrollo Vecinal de Sabanalarga
- Asilo de San Antonio
- Amparo Infantil de San Antonio
- Instituto Nacional para Ciegos
- Liga Contra la Epilepsia
- Fundación para la Diabetes
- Colegio Nacional de Comercio
- Colegio Barranquilla para Señoritas
- Instituto Técnico Comercial
- Albergue Infantil Club de Leones
- Licorera del Atlántico
- UCONAL
- Cooperativa de la Cervecería Aguila

- Cooperativa de Aluminios Reynolds
- Cooperativa de la Telefónica
- Cooperativa de la Aeronáutica
- Cooperativa del SENA
- Almacenes Vivero
- Escuela para Niños Sordomudos del Club de Leones
- Colegio Monserrat de Colombia
- SENA. Formación de Conductores
- Dispensarios Vías Respiratorias
- Albergue Liga Contra el Cáncer

Desde 1977, las estudiantes egresadas han presentado sus trabajos de grado sobre estudios de diferentes temas, que han servido para el desarrollo de foros, seminarios y mesas redondas que han sido del interés de la ciudad.

1.3. MARCO ORGANIZACIONAL

Cómo funciona organizacionalmente esta estructura?.

La Facultad funciona de acuerdo a la siguiente estructura, integrada por unidades tales como:

- Decanatura
- Vice-decanatura
- Secretaría Académica

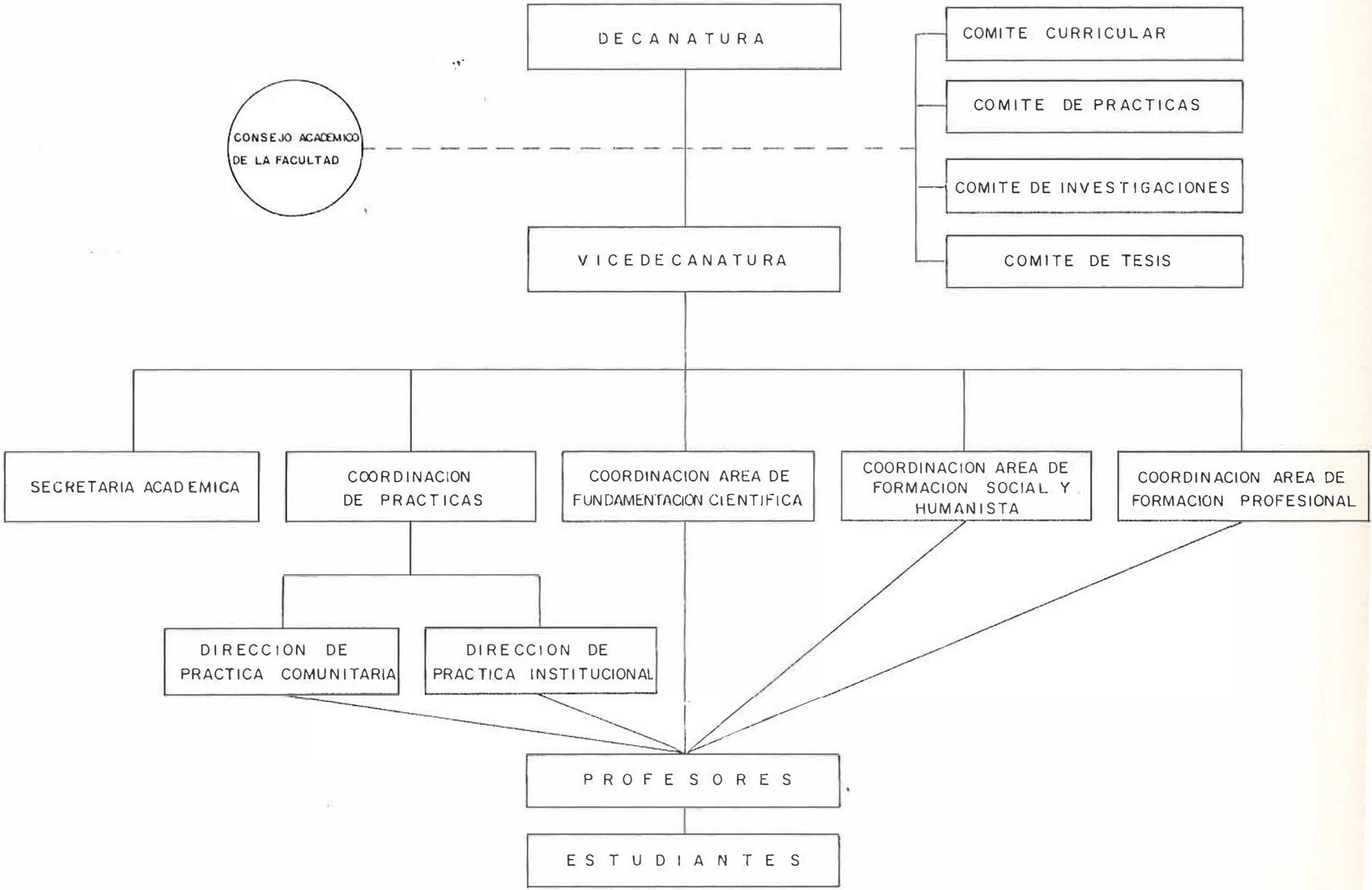
- Coordinación del área de Trabajo Social
- Coordinación del área de las Ciencias Sociales y Humanistas.
- Coordinación del área de la Fundamentación Científica.
- Coordinación de la práctica.
- Coordinación de la comunidad.
- Coordinación de la Institución.
- Comité de Práctica.
- Comité Curricular.
- Comité de Tesis.
- Consejo de Facultad.

Estas unidades se integran orgánicamente en la siguiente forma: (Véase Figura 2, Organigrama de la Facultad de Trabajo Social).

La Facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar cuenta con una decanatura en la que el Decano constituye la autoridad académica y ejecutiva de la Facultad, bajo la dirección del Rector. Para ser Decano, se requiere ser ciudadano colombiano, mayor de treinta (30) años, tener título universitario y experiencia en la docencia universitaria por un período no menor de cinco (5) años.

El Decano debe cumplir y hacer cumplir en su dependencia los actos emanados del Consejo Superior, del Rector, del Conse-

FIGURA. 2 ORGANIGRAMA DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL.



jo Académico, del Consejo de Decanos y del Consejo Directivo de la Facultad.

El Decano puede proponer al Rector el nombramiento del personal docente, administrativo y de servicios, de conformidad con los estatutos y reglamentos.

En la Universidad, el Decano de la facultad además de ejercer las anteriores funciones, debe además responder por la atención a los estudiantes, mantener una vinculación permanente con los mismos, para atender sus peticiones en relación a todo el proceso académico individual, grupal o de semestre.

El Vicedecano es el encargado de reemplazar al Decano en sus ausencias temporales, además de cumplir sus funciones.

El Consejo de Facultad está integrado por el Decano, quien lo presidirá. Hasta tres jefes de departamento designado por el Consejo Académico. Un egresado graduado de la respectiva facultad designado por el Rector, quien deberá ser docente de cátedra o persona sin vínculo laboral con la Institución. Un profesor de la respectiva facultad elegido por el cuerpo profesoral de la misma, un estudiante de la facultad elegido por los estudiantes de la misma.

El Secretario Académico, es la persona encargada del cumplimiento de los aspectos normativos de la facultad; de las notas, normas y registros, de los archivos, de las hojas de vida, de las historias sociales y de todos los documentos concernientes al desenvolvimiento de la unidad académica. Puede suplir al Vicedecano en sus ausencias y autenticar con su firma los actos y comunicaciones de la facultad.

Siguiendo con el análisis del organigrama de la facultad encontramos la coordinación del área de Trabajo Social. Esta área es fundamental en la formación del profesional, persigue primordialmente dar una capacitación teórica, técnica y práctica; con el fin de 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.

Coordinación de las Ciencias Sociales y Humanista: 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. Las Ciencias Sociales nos ofrecen un marco conceptual en el que nos brinda los elementos de análisis para conocer adecuadamente el desarro-

llo histórico, social, político y cultural de nuestra sociedad; su problemática dentro del medio ambiente en que se desenvuelve y su estructura social.

Coordinación del área de la fundamentación científica o área de la Metodología: Comprende el estudio de los diferentes procedimientos y medios a utilizar a través de sus conocimientos para actuar concientemente 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 como 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 a su intervención a nivel práctico implicando un proceso metodológico y científico.

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 adquiere conocimiento y comprende más ampliamente sus funciones como profesional.

1.4. ASPECTOS CRITICOS

En cuanto a las críticas que se recogen sobre los elementos analizados en los apartes anteriores pueden centralizarse éstos, fundamentalmente en críticas a la organización, ya que los otros temas, el aspecto jurídico legal y el aspecto histórico no forman parte de los temas cotidianos, ni del interés particular de estudiantes y profesores en su desempeño diario en la facultad, por lo que no se detalla en el presente estudio por no estar correlacionado con el tema central.

2. LA ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIO, DESCRIPCION Y EVALUACION

En este capítulo se consignan los resultados del proceso de evaluación que adelanta el Comité Curricular y las autoras, quienes en calidad de grupo de apoyo, han sistematizado los resultados preliminares y complementado con sus conclusiones y aportes. Para esta sistematización primaria, se han tomado como bases, la estructura del Plan de Estudio de la Facultad, su composición actual, sus objetivos, el diseño curricular, el perfil profesional establecido, la correlación de áreas, campos y cátedras y el peso específico de cada una de ellas en la estructura resultante.

Al final del capítulo, se describen y analizan críticas que se han sistematizado a lo largo del trabajo de búsqueda de información, que no tienen como finalidad resaltar los aspectos negativos de lo que se estudia sino, orientar las futuras tareas y sentar bases para la elaboración de propuestas basadas en la realidad objeto y sujeto del estudio.

Se trata de consultar esa realidad en lo que respecta a

tres estamentos esenciales de la facultad: El docente, el dicente y el directivo, tratando de reflejar el carácter dialéctico que se ha imprimido a ella como estructura académica, reflejo de un medio social en un momento histórico particular, tratando de responder cada vez, en mejor forma a las exigencias de la realidad nacional, regional y local en permanente proceso de transformación.

Dentro de esos propósitos, toca el capítulo tres temas esenciales a saber: Los objetivos y el perfil profesional trazados en el Plan de Estudio; la distribución de cátedras y experiencias en los campos de formación y la descripción crítica de cada uno de ellos, a partir de los conceptos que se emiten al respecto.

2.1. LOS OBJETIVOS Y EL PERFIL PROFESIONAL EN EL PLAN DE ESTUDIO DE LA FACULTAD

Los objetivos de un Plan de Estudio y en especial, de una carrera tan especial como el Trabajo Social, deben analizarse frente al compromiso que asumen la Unidad Académica con la formación de profesionales que van a desempeñarsen en la sociedad de la que hace parte. En este estudio, para hacerlo, se toman en cuenta las orientaciones del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior; las características del entorno social, cultural y económico de

la facultad y, los conceptos de los estamentos que se integran en el cuerpo social de la unidad académica en estudio.

Para el análisis de esos elementos, se sigue el orden en que se presentan en el documento correspondiente, con la misma categorización: Objetivos básicos, objetivos del quehacer profesional y, perfil profesional.

2.1.1. Objetivos Básicos

Se propone la facultad:

> Formar profesionales a partir del conocimiento universal, la realidad regional, nacional y latinoamericana, con el objeto de comprender y actuar según espacio geográfico determinado, tiempo y circunstancia específica.
>
> Desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje teórico práctico, que permitan al estudiante asimilar críticamente la producción teórica de las Ciencias Sociales según el origen de los conocimientos y beneficios que ofrecen para nuestra realidad.
>
> Preparar al estudiante en el manejo de los procedimientos que le permitan actuar y conocer científicamente en la realidad social.
>
> Desarrollar en el estudiante la capacidad de investigar, crear y socializar que permiten el enriquecimiento y la identidad de la Ciencia Social Latinoamericana en general y del Trabajo Social en particular.
>
> Formar Trabajadores Sociales dinámicos y comprometidos en la superación conjunta de los estados carenciales de la población, problemas y conflictos que actúan impidiendo favorables condiciones y calidad de vida poblacional.
>
> Crear en el estudiante la necesidad de superar las

prácticas empírico-funcionalistas de la actividad profesional.

Permitir al estudiante una adecuada ubicación profesional a partir de la selección de los campos de práctica que responsan a experiencias de aprendizaje significativas en un desarrollo profesional en el amplio campo del Bienestar Social.

Introyectar en el estudiante conocimientos, procesos y técnicas que respondan históricamente a la problemática social regional y a la comprensión-acción en función del Bienestar Socializado de la población carente de servicios, recursos y bienes.

Permitir al estudiante captar y abordar científicamente la realidad social, mediante procesos sistematizados de su práctica de formación profesional.

Ofrecer al estudiante contenidos teóricos y experiencias prácticas que le permitan obtener y desarrollar una concepción ideológica adecuada a la realidad y al momento histórico presente.

Lograr que el estudiante analice críticamente la problemática Latinoamericana, nacional y regional para superar todos los dogmas que condicionan o alienan la capacidad creadora del pensamiento Latinoamericano.

Preparar profesionales con gran capacidad ética, investigativa, planificadora, administrativa y evaluativa.

El estudiante debe examinar el desarrollo histórico de la profesión para valorar su gestión profesional e incrementar la producción teórico-práctica en la solidez de su identidad profesional.

El estudiante en su proceso de formación debe comprender y manejar la inter-relación sistemas sociales, estado, políticas de Bienestar Social, planes de desarrollo, institución y beneficios de servicios.

2.1.2. Objetivos del Quehacer planteado en el Plan de Estudio

El estudiante al finalizar su capacitación profesional, debe estar en capacidad de:

Ubicación en cualquier campo de prestación de servicios en las diferentes áreas de intervención para desempeñar las funciones correspondientes a Trabajo Social.

Incrementar la investigación científica, el desarrollo cultural y la formación ideológica que responda a los intereses de los colectivos afectados por diferentes estados carenciales o problemas.

Confrontar permanentemente los avances teóricos con la realidad social y lograr deducciones teóricas que enriquezcan el conocimiento en Trabajo Social y de las Ciencias Sociales en general.

Lograr procesos de desarrollo profesional en el que se permitan avances significativos en el logro de la socialización del Bienestar Colectivo.

Ser auténtico y creativo para superar la barrera de la dominación cultural externa que ata y doblega el quehacer profesional.

Diseñar políticas sociales a nivel institucional y comunitario.

Planificar, organizar, administrar y evaluar programas de Bienestar Social.

Asesorar, capacitar, movilizar, politizar los sectores comunales y/o usuarios de los servicios institucionales o empresariales.

Desarrollar los niveles de participación y beneficio social que permitan incrementar la socialización de recursos y bienes.

Frente a estos propósitos surge como perfil profesional en el Plan, la figura de un profesional sui-géneris, no espe-

cializado, con una amplia proyección que se concreta en tres niveles: El empresarial, el institucional y el de comunidad espacial. En el texto se encuentran así:

2.1.3. El Perfil Profesional

El Trabajador Social egresado de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar, esta en capacidad de desempeñar en forma idónea, científica y ética, las funciones correspondientes a su actividad profesional en los diferentes núcleos de prestación de servicios a nivel empresarial, institucional y comunitario.

- A Nivel Empresarial (Producción, comercialización y finanzas) el Trabajador Social egresado de la Corporación está formado profesionalmente para.

Detectar científicamente, mediante métodos y técnicas, los estados carenciales de la población productiva y sus conexos (grupos de referencias como la famia), los problemas, conflictos, intereses, motivaciones y circunstancias que definen formas de vida, producción y bienestar.

Sistematizar e interpretar los procesos investigativos para lograr diagnósticos y pronósticos que reflejen la situación colectiva e individual del componente social de la producción.

Diseñar y formular políticas de Bienestar Empresarial que atienda las prioridades de los intereses colectivos, en la socialización de servicios y recursos.

Implementar estrategias de desarrollo y bienestar colectivo.

Programar, coordinar y desarrollar planes de Bienestar destinados a la familia, comunidad, etc., en las áreas de la Salud, Vivienda, Ocupación, Capacitación, Recreación y Recuperación del medio ambiente empresarial y familiar.

Intervenir activamente en el proceso de selección, desarrollo, evaluación, promoción y contratación de los recursos humanos empresariales.

Administrar (asesorar) las políticas y programas sobre prevención de accidentes, enfermedades profesionales, primeros auxilios, extensión de incendios y organización de brigadas anti-incendios.

Administrar y asesorar programas de Bienestar Social internos y externos de la empresa.

Intervenir en las relaciones laborales, colectivas y empresariales.

Asesorar para la utilización y buen uso de los servicios institucionales por parte de los trabajadores, tales como cajas de compensación, seguros sociales, Coldeportes, instalaciones de recreación, etc.

Asesorar en la obtención de los objetivos generales empresariales.

Contribuir en la empresa al mejoramiento desde el punto de vista técnico-económico y de sus recursos, humanos especialmente.

Intervenir en todas las áreas de la empresa como coautor de acciones que permitan organizar los recursos humanos en la empresa con el objeto de incrementar la producción y el nivel de vida de ellos.

Investigar las necesidades reales y sentidas del personal en la empresa y formular sistemas que aseguren satisfacción de ellas y garanticen la participación activa del personal.

Investigar las necesidades reales y sentidas del personal en la empresa y formular sistemas que aseguren satisfacción de ellas y garanticen la participación activa del personal.

Asesorar en la administración de salarios y prestaciones sociales en la empresa.

Implementar y desarrollar los programas de asistencia, protección y promoción social.

Portador y orientador de las políticas administrativas de la empresa interna y externamente.

Evaluar programas, servicios y recursos de Bienestar Colectivo.

Asesora los diferentes estamentos empresariales a ni-

vel de los procesos de la producción social, como la integración y la superación de conflictos inter-personales, grupales, familiares o individuales.

Brindar orientación y apoyo a la problemática del trabajaro, los núcleos sociales de referencia laboral, la familia y la comunidad.

Desarrollar el sentido de la cooperación, la solidaridad, la unidad, la participación colectiva, la creatividad y la autenticidad en los agentes de la producción y sus núcleos conexos.

Promover cambios psico-sociales y culturales a nivel individual y colectivo que permiten el logro de objetivos de bienestar.

Crear condiciones que permitan el análisis de la problemática social y la opción de alternativas.

- A Nivel Institucional (Prestación de servicios: Salud, Vivienda, Educación, Familia, Rehabilitación, Asistencia, Promoción, Recreación, etc) el Trabajador Social egresado de la Corporación está formado profesionalmente para:

Comprender y actuar creativamente dentro de la estructura institucional acorde con las políticas que la definen y las funciones que le corresponde desarrollar en su ejercicio profesional.

Estudiar y aplicar analíticamente las políticas institucionales.

Revisar las políticas institucionales y evaluar proyectos de renovación, según planes de desarrollo, servicios que se prestan, estados carenciales, problemáticas que se manejan, beneficiarios, cobertura, recursos, etc.

Detectar mediante procesos y técnicas de investigación científica las condiciones, niveles y calidad de vida de los usuarios de servicios para una correcta prestación de los mismos.

Diagnosticar la problemática colectiva e individual de los usuarios del programa.

Generar planes, programas, acciones y proyectos acordes con la política institucional, las deducciones de la investigación, los diagnósticos y pronósticos esta-

blecidos.

Administrar planes y programas de servicios.

Evaluar servicios, recursos y beneficiarios.

Gestionar y multiplicar recursos estatales y privados.

Mejorar la calidad y cantidad de los servicios.

Ampliar la cobertura de beneficiarios mediante procesos de socialización de recursos.

Participar activamente en el trabajo multidisciplinario a nivel de los procesos de rehabilitación, asistencia, protección y promoción social.

Dinamizar núcleos sociales a nivel comunitario, grupal o individual, que genere procesos de socialización, cooperación, solidaridad, participación y creatividad.

Implementar procesos de capacitación social, con fundamento en la realidad colectiva e individual.

Proporcionar asesoría a los diferentes estamentos institucionales para la atención de los usuarios y la realización de servicios.

Orientar y educar socialmente a los beneficiarios institucionales en lo relativo a sus estados carenciales problemas, conflictos, intereses, motivaciones y circunstancias familiares, comunales y laborales.

Desarrollar procesos a diferentes niveles para recuperar y defender los valores humanos, luchar por la identidad cultural, la autonomía de pensamiento y de acción, y la recuperación del medio ambiente natural.

Proveer de objetividad a los beneficiarios que atienda para la comprensión racional de su propia realidad.

Elaborar, desarrollar e implementar proyectos de servicios y seguridad social.

Contribuir creativamente al desarrollo teórico, metodológico y práctico del Trabajo Social.

- A Nivel de Comunidad Espacial: El Trabajador Social

egresado de la Corporación está formado profesionalmente para:

Conocer, interpretar e incidir científicamente en los procesos de organización, desarrollo y defensa de las comunidades de pobladores de carácter urbano, rural, indígena, pesquero y minero.

Detectar, jerarquizar y orientar la atención a las necesidades fundamentales de la comunidad.

Lograr procesos de participación colectivos para socializar y mejorar la calidad y cobertura de los servicios, los recursos, los bienes y al igual que las formas de producción y consumo popular.

Inducir a la comunidad a su propia gestión sin agentes externos que manipulen sus intereses y motivaciones.

Lograr procesos socio-gestionarios que permitan óptimos niveles de autonomía administrativa, organización politización y movilización.

Impulsar nuevas formas de trabajo colectivo con el poder creador de las fuerzas básicas de la comunidad.

Movilizar y gestionar recursos humanos, materiales e institucionales.

Dinamizar y fortalecer los grupos de base, los comités y los líderes.

Crear y estimular nuevas organizaciones culturales, económicas, recreativas, de salud, vivienda y trabajo.

Favorecer y estimular la organización espontánea en favor de lograr, mejorar u ampliar la cantidad, la calidad y cobertura de los servicios públicos.

Incentivar la recuperación, mejoramiento y defensa del hábitat y ecología comunitaria.

Establecer canales populares de comunicación mediante la animación socio-cultural.

Planear, programar, actuar y proyectar conjuntamente con los integrantes de la comunidad, según sus estados carenciales problemas, intereses motivaciones y circunstancias.

Coordinar el trabajo institucional de servicio.

Capacitar y orientar a los núcleos de referencia del trabajo comunitario en la consecución de su identidad, creatividad, autonomía, socialización y la valoración de lo propio, lo auténtico y lo natural.

Deducir y concluir teoría comunitaria que incremente el desarrollo profesional.

Nota: Estas subdivisiones se retroalimentan y se inter-relacionan para facilitar la práctica profesional según campos y áreas específicas de intervención[2].

Considerando la diversidad de objetivos planteados, lo extenso de su contenido y su expresión en un perfil profesional, la Facultad condensa en objetivos básicos, y objetivos del quehacer profesional los propósitos que deben animar la intervención del profesional para establecer así la indispensable correlación del ser, el pensar y el quehacer, es decir, la resultante personalidad del profesional formado en la unidad académica.

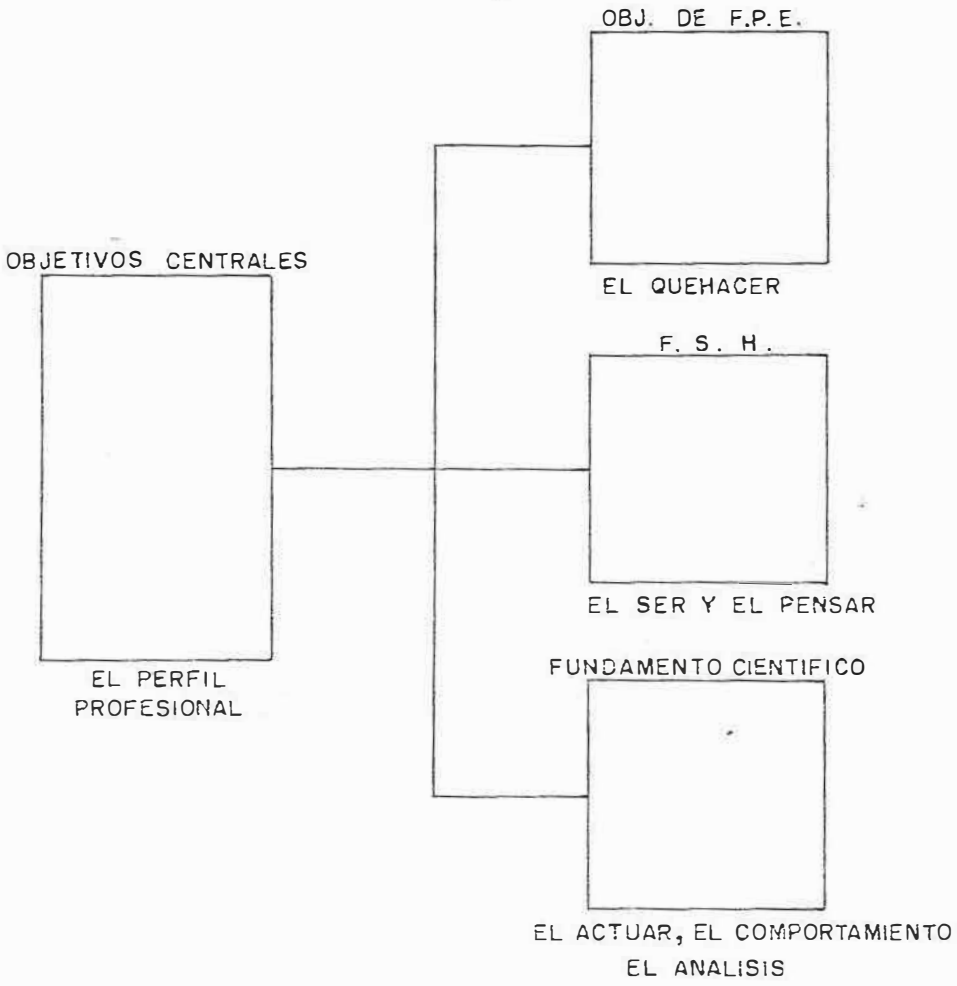
Es recomendable, según las críticas, un trabajo de simplificación que sin mutilar, elimine las repeticiones y logre expresar con mayor claridad las ideas que están escritas en el material citado, para facilitar su asimilación por parte de los lectores y al mismo tiempo, se logre clarifi-

---

[2] Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar. Facultad de Trabajo Social. Plan de Estudio. Asignaturas por semestre. Barranquilla, 1985. pp.36-42.

car la relación que existe entre los objetivos trazados y el perfil profesional.

FIGURA. 3 LOS OBJETIVOS DEL PLAN EN SU FORMA Y PRESENTACION ACTUAL



En el figura, con solo diagramar con imaginación la relación entre objetivos y perfil profesional, surge la relación de objetivos de formación profesional, objetivos de la intervención y objetivos de la instrumentación cientffica

2.2. CORRELACION DE CAMPOS, AREAS Y CATEDRAS

Esta parte para su mejor desarrollo, se ha subdividido en los siguientes subtemas:

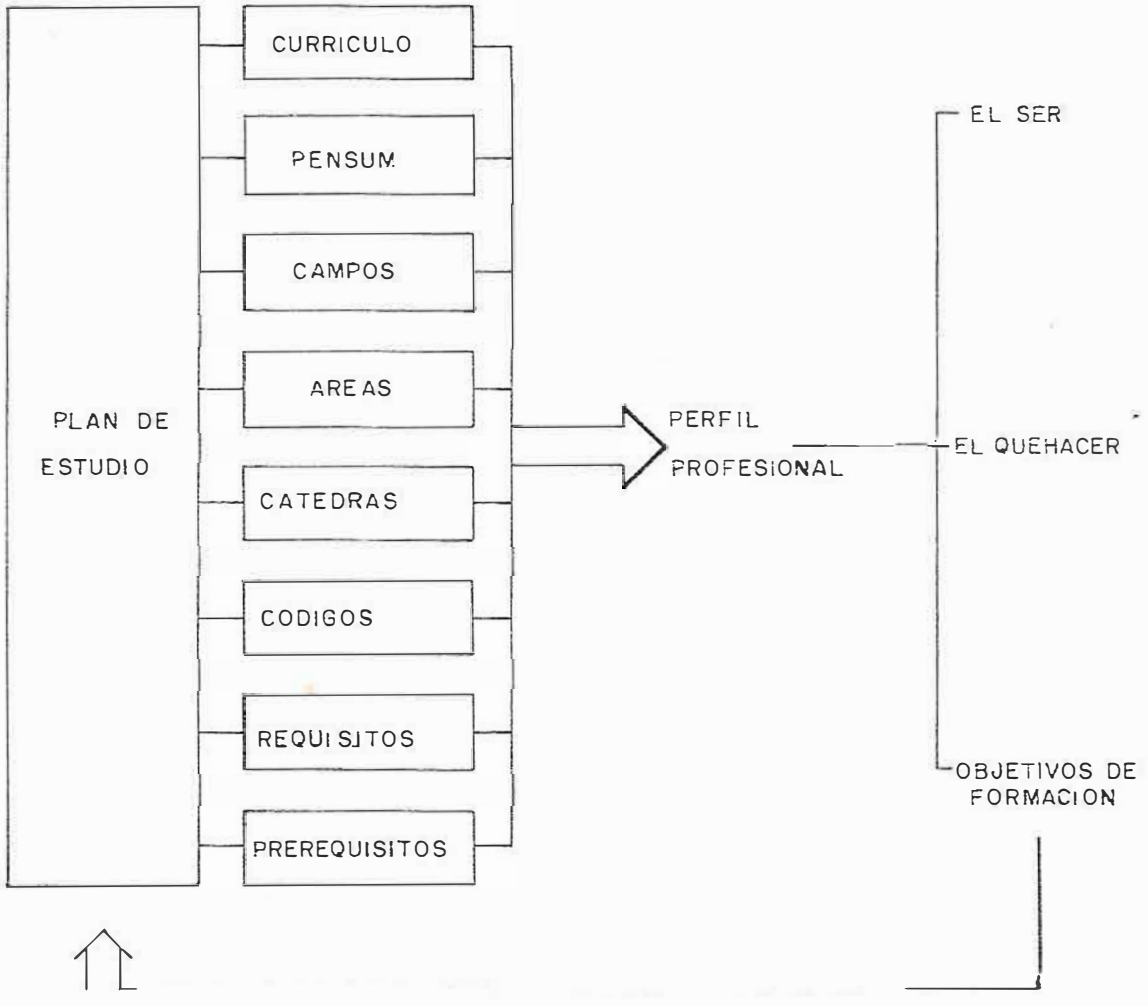
Los componentes del plan de estudio; los campos y áreas del plan y, la correlación de campo, áreas y cátedras que se tratan en el siguiente orden:

2.2.1. Componentes del Plan de Estudio frente al Perfil Profesional

El Plan de Estudio a pesar de la aparente rapidez que suelen transmitir los gráficos que se utilizan para ilistrarlos, es un elemento dinámico, que en el caso de la Facultad ha venido cambiando y ajustándose a la realidad en la medida en que la sociedad y las necesidades del desempeño, del quehacer profesional así lo plantean. Desde luego, estos cambios no son automáticos ni espontáneos. Se dan como producto de reflexión, de la interpretación de los fenómenos y necesidades, de los momentos y circunstancias dado que una estructura académica es algo de tanta seriedad, que no puede transformarse caprichosamente. Otro aspecto es que

los cambios muy raras veces satisfacen plenamente las espectativas de quienes lo señalan porque la reflexión implica muchas veces moderación, medida y prudencia, que son cualidades que rara vez suelen mostrar los agentes sociales del cambio, las personas que lo impulsan. Sobre el tema, el Plan de Estudio está integrado por elementos cuya definición conceptual se precisa a continuación. (Ver figura 4).

FIGURA. 4 : COMPONENTES DEL PLAN DE ESTUDIOS FRENTE AL PERFIL PROFESIONAL.



Se conoce como Plan de Estudios las asignatura y trabajos prácticos que se incluyen en cada ciclo de estudio que deben cursarse para la obtención de un ciclo profesional.

Definimos Curriculo: Como el conjunto de estudios, actividades y experiencias que el egresado debe realizar para alcanzar su título profesional; de acuerdo al plan de estudio diseñado por la entidad donde ha cursado sus estudios y las políticas educativas generales.

El Pensum: Para algunos autores es igual a un plan de estudios, pero otras establecen una diferencia que consiste en considerar que el plan contiene los objetivos de cada programa de las diferentes áreas de formación académica, perfil profesional y de las áreas en que se subdivide; además de los prerrequisitos de cada área en tanto que el Pensum contempla, únicamente la ruta crítica de las asignaturas;es decir las disciplinas que deben aprobarse en cada uno de los semestres de estudio.

Como Campo de Formación se puede definir cada una de las áreas en que establece sus actividades un profesional.

Los Códigos: Son los nomencladores que corresponden a cada cátedra de acuerdo al semestre, al campo o área y a su condición de prerrequisitos de otras cátedras de la misma área

y de otras áreas.

El Perfil Profesional: Resume las orientaciones y criterios de la unidad académica sobre los resultados del proceso de formación.

Se define de frente a lo que la institución, el plan de estudios de la Facultad ha establecido como una pauta de comportamiento del profesional ante la sociedad.

2.2.2. Campos y Areas del Plan

El Plan de Estudios está integrado en tres campos o áreas, indistintamente que sistematizan el objetivo de las cátedras del Pensum en sus ocho ciclos de estudios de acuerdo a su funcionalidad en el contexto de la formación profesional. (Ver Figura 5).

2.2.3. Correlación de campos, áreas y cátedras

La relación que existe entre los campos y áreas, anteriormente ilustrados, y los objetivos de la profesión, se comprenden al estudiar la Figura 6, en la que se detallan las cátedras de cada campo, la intensidad horaria y el peso específico de cada área en la totalidad del plan, semestre a semestre. Se observa, que en los primeros semestres, I,

FIGURA. 5 CAMPOS Y AREAS DEL PLAN

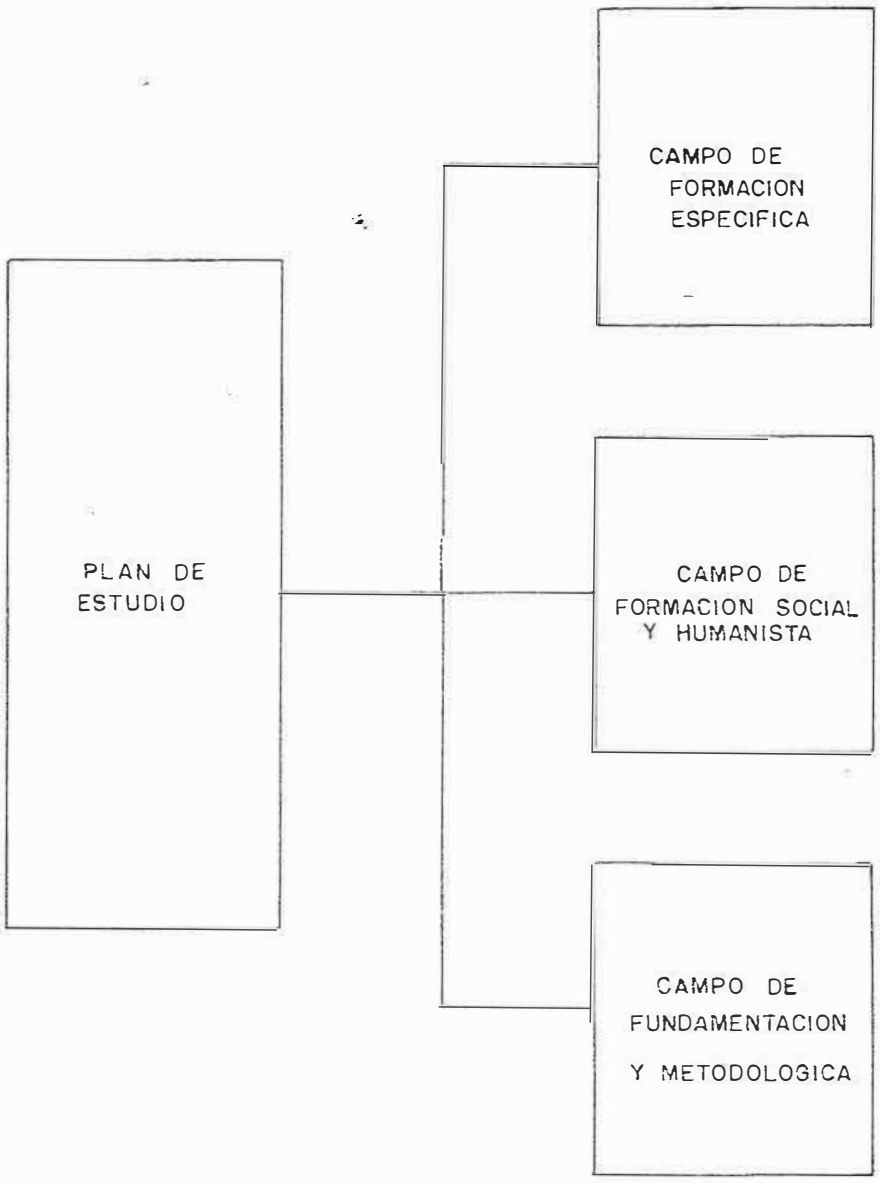


Fig. 6 CORRELACION DE CAMPOS, AREAS Y CATEDRAS

AREA	CAMPO	I SEMESTRE		II SEMESTRE		III SEMESTRE		IV SEMESTRE		V SEMESTRE		VI SEMESTRE		VII SEMESTRE		VIII SEMESTRE	
BASICO PROFESIONAL	FORMACION PROFESIONAL Y ESPECIFICA	T. S. (4)		T. S. (4)		T.S. DE GRUPO (4)		T. S. DE GRUPO (3) T.S. COMUNITARIO (4) POLITICA DE BIENESTAR S. (4)		T. S. COMUNITARIO (3) SEMINARIO DE BIENESTAR S. (3) PRACTICA (12) PLANEACION (4)		T.S. INDIVIDUAL (3) PRACTICA (12) SEMINARIO DE BIENESTAR S. (3) ADMINISTRACION S. (4) DISEÑO DE PROGRAMA (3)		SEMINARIO DE BIENESTAR S. (3) PRACTICA (12) ETICA (3)		SEMINARIO DE T. S. (3) T.S. DE FAMILIA (3) PRACTICA (12) TRABAJO DE GRADO (3)	
		4	20 %	4	20 %	4	20 %	11	55 %	22	78.6 %	22	91.6 %	18	75 %	21	87.5 %
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	FUNDAMENTACION CIENTIFICA	METODOLOGIA (3) ESPAÑOL (3)		FILOSOFIA (3)		METODOLOGIA DE LA INVESTIG. (3) ESTADISTICA (3)		METODOLOGIA DE LA INVESTIG. (3) ESTADISTICA (3)		METODOLOGIA (3)							
		6	30 %	3	10.7 %	6	30 %	6	30 %	3	10.7 %						
CIENCIAS SOCIALES Y COMPORTAMIENTO HUMANO	FORMACION SOCIAL Y HUMANISTA	SOCIOLOGIA (4) PSICOLOGIA GENERAL (3) ECONOMIA POLITICA (3)		PSICOLOGIA SOCIAL (3) HISTORIA SOCIAL (3) ECONOMIA DE COLOMBIA (3) ANTROPOLOGIA (4)		ECONOMIA COLOMBIANA (4) SEGURIDAD SOCIAL (3) PENSAMIENTO ECONOMICO COLOMBIANO (3)		PSICOLOGIA DINAMICA (3)		PSICOPATOLOGIA (3)		CATEDRA BOLIVARIANA (2)		RELACIONES INDUSTRIALES (3) DERECHO DE FAMILIA (3)		DERECHO LABORAL (3)	
		10	50 %	13	65 %	10	50 %	3	15 %	3	10.7 %	2	8.4 %	6	24 %	3	12.5 %
TOTAL		20		20		20		20		28		24		24		24	

II y III, el número de horas cátedras del área básica profesional o campo de formación específica, ocupa un veinte por ciento del número total de las desarrolladas en la semana de clases y, que no incluyen actividades complementarias que hagan el enlace entre teoría y práctica de Trabajo Social y teoría de las Ciencias Sociales o, queda esto a iniciativa de los profesores sin que exista un mecanismo de control de esa correlación, que la haga estable, clara y decisiva en la formación del profesional. Si encontramos un docente, no compenetrado de tal necesidad, únicamente preocupado por los contenidos específicos de su cátedra, es muy seguro que tal necesidad no se va a atender con la eficacia con que sucedería de existir tal mecanismo.

En el cuarto semestre el área de formación profesional específica, aumenta su participación en el volumen de horas cátedras semanales hasta un cincuenta por ciento y a partir de ese semestre, se mantiene por encima del setenta y cinco por ciento. Con relación a las áreas de la fundamentación social, humanística y científica la proporción se presenta invertida en relación a los parámetros sugeridos por el ICFES, haciendo la salvedad, de que existe libertad, en el nivel de la formación profesional universitaria para variar en uno u otro sentido, de acuerdo a la filosofía y a los criterios que rigen la institución. Sin embargo, vale la pena analizar que el Plan de Estudio, hace mayor énfasis en los

objetivos de investigación, de creatividad, de producción teórica, de análisis de la realidad, que sin una buena instrumentación metodológica y científica no se traduce en producción de nuevos elementos sino, en la apropiación de los existentes, que es lo que ha venido sucediendo en Trabajo Social.

Analizando área por área o campo, terminología que se usa indistintamente en el Plan de Estudio, el área de la Fundamentación Científica ocupa un amplio espacio en los primeros semestres, hasta el cuarto. En el quinto, se incorpora al desarrollo de la práctica social y queda en manos del supervisor, en los talleres, y en las actividades, su incorporación como metodología aplicada y a las cátedras de investigación en Trabajo Social o metodología del Trabajo Comunitario, el trabajo de mantener la relación teoría práctica-teoría, por lo que en estos niveles del proceso de formación, el trabajo en equipo debe ser una constante y permanente labor de personas dedicadas a eso, sin improvisaciones, porque además, de las metodologías del Trabajo Social, se incorporan las de las ciencias de la Administración, la Política y la Seguridad Social, que se integran en las actividades y en el ejercicio profesional como elemento fundamental de un profesional en permanente perfecionamiento.

En el caso del área de Fundamentación Social y Humanística,

el mayor porcentaje de las horas cátedras se desarrolla en los primeros tres semestres, en los que llega a ocupar hasta un sesenta y cinco por ciento del volumen total de horas cátedras semanales, disminuyendo a porcentaje del 15, del 8 y del 12.5 por ciento en los restantes, acompañando el desarrollo de los otros campos, requiriendo de un trabajo de evaluación de contenidos, de capacitación de docentes y de ubicación del equipo de trabajo frente a los objetivos generales de la facultad, los particulares del área en la carrera y, los de la cátedra como caso singular, para terminar con el caso de materias que se desarrollan sin pensar en la funcionalidad que tiene en la estructura general.

Aunque considerar que el peso específico de un área en el Plan, en términos cuantitativos no sea un criterio único para señalar fallas o vacios en su estructura, la figura siete nos corrobora la apreciación de cierta inconsistencia cuando acumula en los primeros semestres el mayor volumen de la carga del Campo Social y Humanístico y luego, en el cuarto semestre aumenta al doble la incidencia de la Formación Específica para en el quinto semestre, copar casi todo el espacio de las unidades académicas. Puede pensarse en un programa que compense los espacios y que vaya haciendo la transición con énfasis en ciclos de trabajo social como podrían ser: De primero a segundo semestre, el ciclo de inducción a la carrera; tercer y cuarto, de apropiación de la

FIGURA. 7

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
20 %	20 %	20 %	50 %	78 %	89 %	65 %	78 %
50 %	65 %	50 %	30 %			15 %	
30 %	15 %	30 %	20 %	11 %	11 %	20 %	22 %
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

$$A = (F.P.E.) = \frac{20 + 20 + 20 + 50 + 78 + 89 + 65 + 78}{8} =$$

$$A = (F.S.H.) = \frac{50 + 65 + 50 + 30 + 11 + 0 + 15 + 22}{8} =$$

$$A = (F.\ C.) = \frac{30 + 15 + 30 + 20 + 11 + 11 + 20 + 0}{8} =$$

metodología de intervención en Trabajo Social y quinto, sexto y séptimo de desarrollo. El octavo sería el ciclo de producción en el que el estudiante se dedicaría a su proyecto de Trabajo Social, básico para el Trabajador Social, en el que la práctica sería en un campo escogido por él con la asesoría y la orientación de la facultad.

2.3. CORRELACION TEORICO-PRACTICA

En este aparte señalizan algunos aspectos que el Comité de Prácticas, los estudiantes en sus trabajos de grado y los grupos de apoyo han encontrado en relación al proceso de práctica y su incidencia en el proceso de formación, tomando como referencia modelos de otras facultades del país con el que se desarrolla en la Facultad y se recogen críticas al respecto.

2.3.1. Modelos de inserción de la práctica

Para analizar este aspecto de la inserción de la práctica en la estructura del Plan de Estudio de la Facultad, y los momentos o espacios que ella ocupa en esa estructura, por ejemplo, si se analizan los cuadros de la figura ocho, se pueden comparar en forma gráfica, situaciones diferentes en relación con la forma como se incerta la práctica en la estructura de cada Plan lo que se hace, en un momento de la facultad en momento intermedio del proceso de formación ocupando un segmento de este.

Modelos en los cuales la práctica aparece en un punto intermedio en los que ocupa la totalidad del trabajo de formación del trabajo académico y luego se recupera un proceso teórico.

Modelos en los cuales la práctica ocupa un espacio terminal en proceso de formación en forma total o parcial y modelos en los cuales la práctica va surgiendo dentro del proceso de formación ocupando un espacio creciente o cada vez creciente que presenta así los criterios que cada unidad académica ha desarrollado respecto al papel que la práctica debe cumplir en la formación del profesional.

No existen fundamentos para decir en estos momentos cuál de estos modelos sea mejor o más eficiente que los otros, pero respondiendo a algunos criterios sobre la entidad, la finalidad, el papel que debe cumplir en forma permanente la práctica frente a la teoría en una profesión como el Trabajo Social que tiene un obvio compromiso con la realidad inmediata, existe mucha tendencia a la que práctica se inserte en el proceso de formación desde los primeros momentos permitiendo ir desarrollando desde experiencias elementales hasta experiencias complejas que permita así una asimilación más directa de los elementos teóricos que se van desarrollando en cada proceso de la práctica y en cada experiencia a realizarse. (Ver Figuras 8, 9, 10, 11).

2.3.2. Correlación existente entre Teoría y Práctica en la Facultad

El gráfico de la siguiente página. Figura 12, ilustra cómo

2.3. CORRELACION TEORICO - PRACTICA DE LA FACULTAD

2.3.1. MODELOS DE INSERCION DE LA PRACTICA

Fig. 8

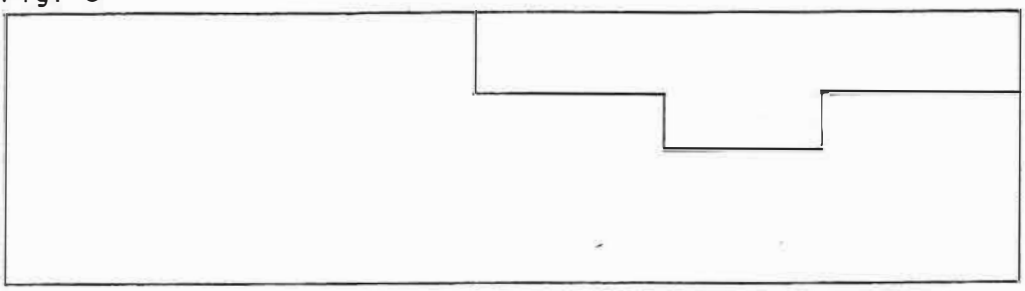


Fig. 9

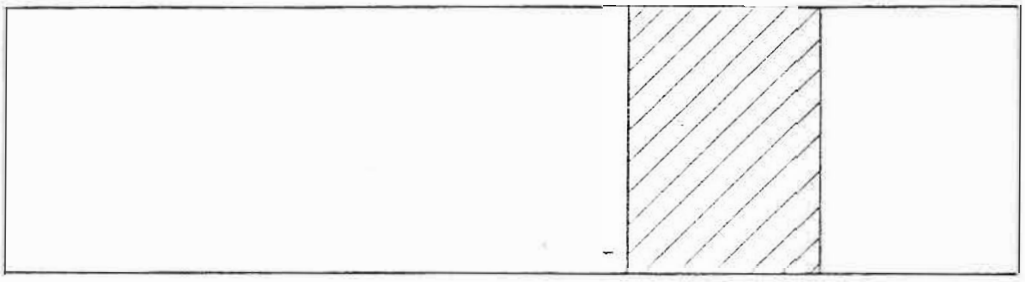


Fig. 10

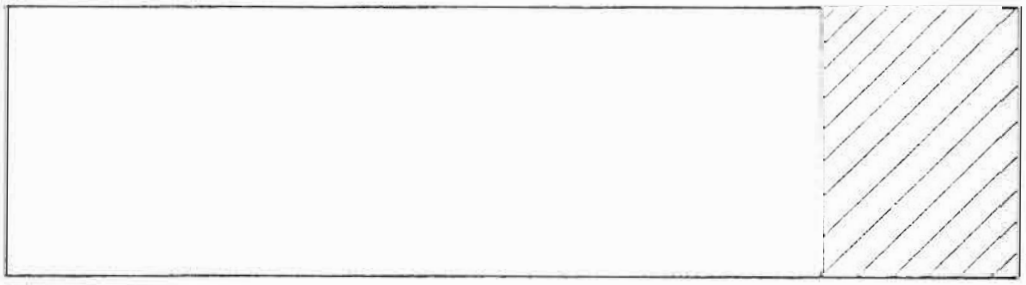


Fig. 11

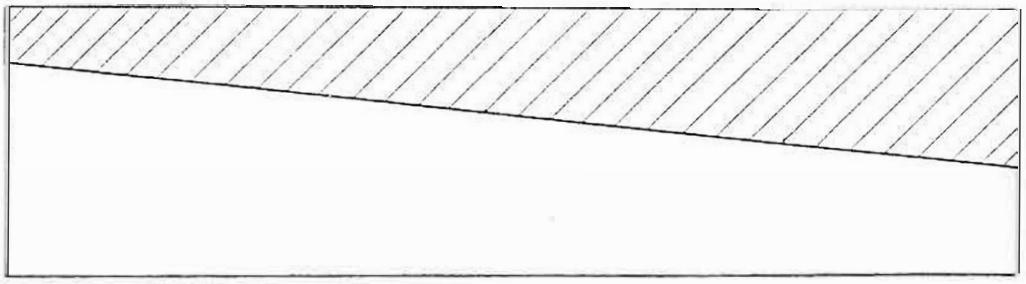
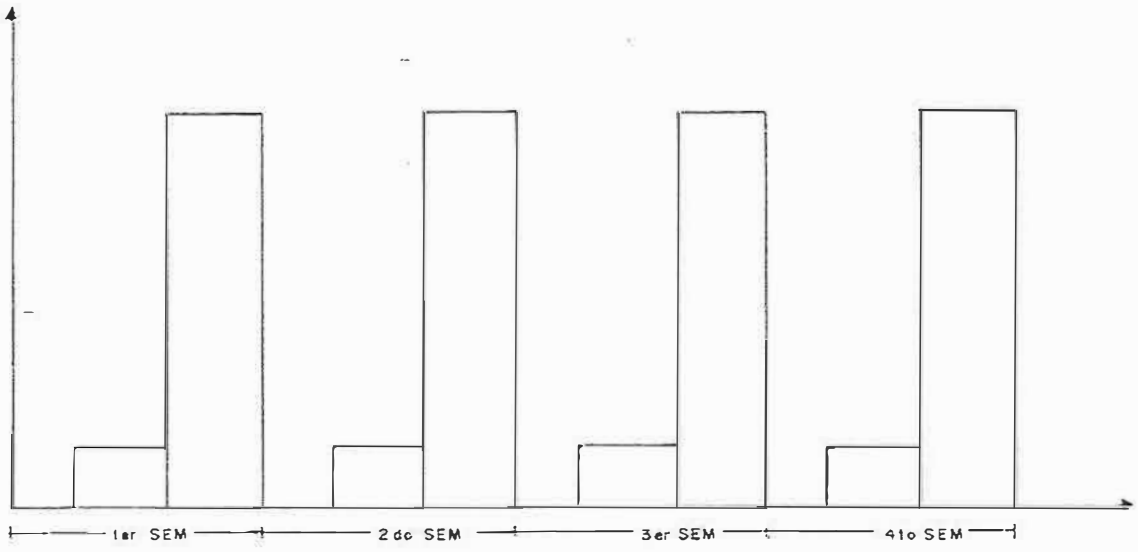
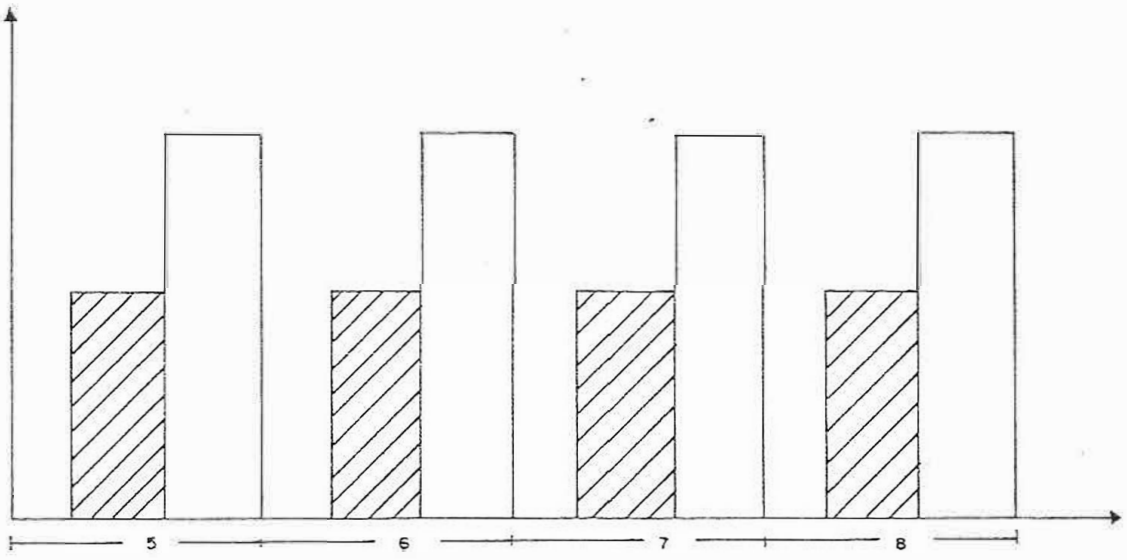


FIGURA. 12 CORRELACION EXISTENTE EN LA FACULTAD ENTRE LA TEORIA Y LA PRACTICA.





se da el proceso de práctica en la Facultad en relación con el proceso general de formación. La práctica surge en el quinto semestre aumentando el volumen de la presencia del área específica de formación sin que en los semestres anteriores los estudiantes desarrollen, como proceso estables e institucionales, actividades de práctica que les vayan preparando y adiestrando en aspectos como la observación, la elaboración y realización de entrevistas, el estudio y análisis de datos de casos, grupos y procesos. Es cierto que casi todas las materias de Trabajo Social incluyen laboratorios y experiencias prácticas en forma indicativa en sus programas pero, no existe una estrategia global para hacerlo ni los espacios y recursos necesarios.

En los cuatro últimos semestres, la práctica se desarrolla en forma que pesa en las actividades del estudiante en cada semana y desplaza su interés sobre las otras materias porque al mismo tiempo le exige más y le crea conflictos con las otras cátedras, especialmente si él no encuentra en ellas apoyo para la vivencia de las experiencias y las considera un recargo adicional. Si en quinto por ejemplo, no se coordinan metodología, planeación, seminario y Trabajo Social con el proceso de la práctica, no hay correlación teórico-práctica inducida y controlada sino, antagonismo entre cátedra y cátedra y hasta entre profesor y profesor. El estudiante no asimila los contenidos de una y otra en su ex-

periencia, mecaniza su trabajo y se dedica a cumplir tareas asignadas sin mayor creatividad. En sexto, séptimo y octavo se dan situaciones semejantes, se divorcian los contenidos de una y otra área, los profesores trabajan por su cuenta y son reacios a todo trabajo de integración.

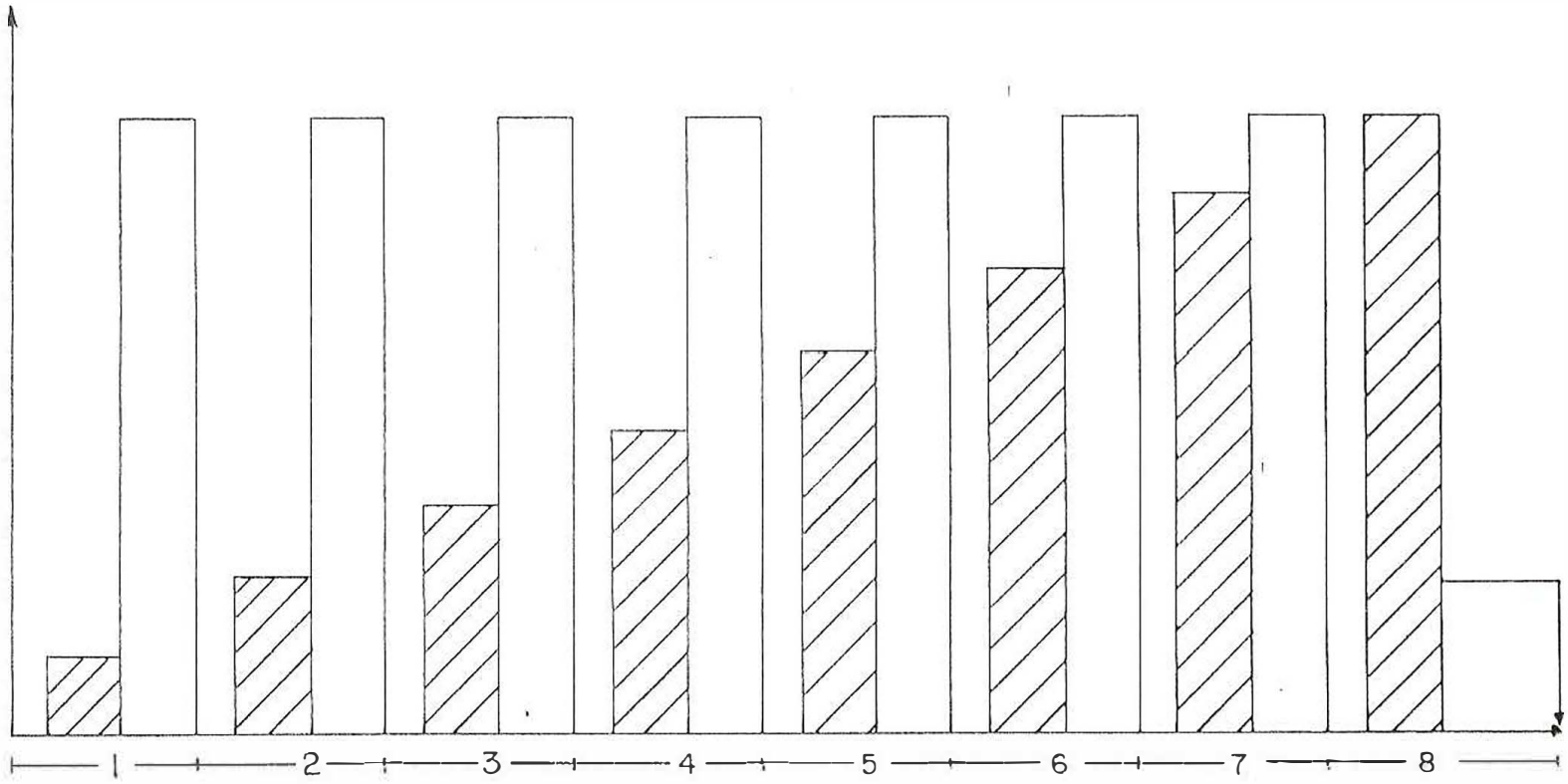
Así el estudiante pierde igualmente la correlación que existe entre el proceso de intervención del profesional, y los elementos de la Ciencia, pierde así noción de la relación que existe entre los métodos particulares de su profesión y los métodos científicos.

2.3.3. Propuestas en elaboración

Frente a los problemas y situaciones anotadas, existen iniciativas, ideas, propuestas en elaboración dentro de las que se destacan las que proponen introducir la práctica desde los primeros semestres que se resume muy brevemente en este aparte.

Como se puede apreciar en la Figura 13, a partir del primer semestre se van desarrollando actividades de laboratorio,seminarios, conferencias, actividades extramurales, actividades mixtas, que tratan de ir induciendo en el estudiante la idea de una actividad global encaminada a desarrollar en él conocimientos, habilidades y destrezas en el campo de las

FIGURA. 13 PROPUESTA EN ELABORACION.



relaciones humanas, en el que va a transcurrir su vida profesional, para el que tendrá que poseer especial disposición adquirida mediante procesos de inducción y maduración. Se trata de que la práctica se haga en forma gradual,ascendente, no brusca ni ocasional.

Se preocupa igualmente esta propuesta de que el proceso de irrupción de la práctica sea un proceso paulatino que vaya aumentando en la medida que se condensan los elementos teóricos sin que en ningún momento desaparezcan ninguno de los dos elementos, y así se trata de llegar a un octavo semestre, en el que la práctica va a tener un peso fundamental, pero la teoría va a estar acompañando a la práctica en plan de evaluación, de examen de ilustración de esos procesos de la práctica.

2.4. ASPECTOS CRITICOS

Frente al resumen del material anteriormente presentado como producto del trabajo que hasta el momento se ha realizado en la Facultad por el Comité Curricular con el apoyo del Comité de Tesis, de la Decanatura de la Facultad, de los Comités de Prácticas y demás organismos de la facultad y los grupos de apoyos conformados por los estudiantes que realizan sus trabajos de grado, sobre diversos sectores se abren muchas expectativas para las cuales no existen en el momen-

to una decisión definitiva, todas son defeniciones preliminares, decisiones para discutir, opciones a la situación existente; así por ejemplo se puede hacer un análisis comparando los posibles pesos específicos que pueden tener los tres campos de formación como son:

- Campo de Formación Específica
- Campo de Fundamentación Científica
- Campo de Formación Social y Humanista; y encontrar que giren entre un cuatenta (40), un 50 y 60% para el peso que deba tener el campo de la formación profesional específica del Trabajo Social frente a opciones; el 30, el 20 y hasta el 10% en los campos de formación social y humanista y el de fundamentación científica.

Cualquier alternativa significa que al aumentar uno de los campos disminuyen los otros, la decisión a tomarse es respecto al profesional o al perfil profesional que se ha diseñado cual debe ser la alternativa que mejor concuerda con los objetivos trazados; por ejemplo, si se hace un análisis de los objetivos tal como están expuestos en los primeros apartes de este trabajo nos encontramos con que la mayoría de estos objetivos están orientados a la formación profesional específica, es decir, así el quehacer del profesional y existe una mayor preocupación por la fundamentación científica, es decir, se trata de formar un profesional con un

criterio de interveción científico universal y no un sociólogo, un filósofo, un economista, se trata de definir un profesional en el área del Trabajo Social, pero para ello hay que entrar a proponer cuál debe ser la proporción; el criterio no debe ser simplemente cuantitativo sino que debe definirse a lo largo de un trabajo en el cual se entra a analizar los diferentes aportes de cada una de las cátedras a ese proceso de formación. Puede decirse que el ICFES es la institución encargada del fomento y la orientación de la Educación Superior en el país, establezca alternativas definitivas, sino que se atiene a establecer unos parámetros a partir de los cuales cada institución de acuerdo a los objetivos que persigue y al perfil profesional que se ha trazado establece las proporciones y correlaciones adecuadas.

3. DOCENCIA Y CATEDRAS DE TRABAJO SOCIAL

Análisis de los conceptos que emiten los docentes de la Facultad de Trabajo Social, Trabajadores Sociales y no Trabajadores Sociales, respecto a la Facultad, a la carrera y al desempeño de sus cátedras.

En este capítulo se trata de hacer una sistematización de concepto de los profesores de la facultad respecto a la carrera, a la facultad y al desempeño de sus cátedras en particular, tratando así de establecer algunos lineamientos sobre posibles orientaciones que habría que darse a futuras encuestas, respecto a los diferentes campos y áreas de formación teniendo como base los conceptos y opiniones de los docentes de la facultad. Es una encuesta muy abierta y amplia como puede verse en los anexos, trata de condensar muchos aspectos, no con el ánimo de introducir elementos de gran precisión, sino de orientación respecto a futuros sondeos y trabajos de laboratorio con los docentes.

Sin embargo la situación de la próximidad de los exámenes finales, las ocupaciones del equipo de docente y ciertas

prevenciones existente contra todo tipo de encuesta que se ejerzan en la facultad por parte del estudiante, a pesar de estar éstos respaldados en esta ocasión por el comité curricular; limitaron la respuesta a la encuesta y solo 12 docentes de los 53 que aparecen subscritos en el registro de la facultad respondieron a la encuesta; de esos 12 se extrajeron los conceptos emitidos y se comparó con registros ya existentes anteriormente.

3.1. CATEGORIZACION DEL GRUPO DE DOCENTES DE LA FACULTAD SEGUN SU EXPERIENCIA NO DOCENTE Y SU EXPERIENCIA DOCENTE Y LA EXPERIENCIA ESPECIFICA EN LA FACULTAD

De los 53 docentes se encontró que todos tienen más de cinco (5) años de trabajo en la facultad; es un registro fundamental que permite afirmar que no debe exitir en estos momentos como criterio para el desempeño en la facultad y en las cátedras el desconocimiento de la una y de la otra, puesto que en cinco años por muy limitado y defectuoso que haya sido el proceso de inducción, cualquier persona asimila los elementos de esa realidad cuando está interesado y cuando considera que asimilarlos le permite desempeñarse con mayor propiedad y responder con mayor facilidad y objetividad a los requerimientos que le haga esa parte de la realidad en la cual interviene.

Igualmente se encontró que además de esa experiencia docente las personas que respondieron la encuesta tienen en su mayor parte cuatro o más años de experiencia en la docencia y tienen por lo menos una año de experiencia no docente.

Analizando la experiencia docente puede observarse que estas personas han dejado de ser en la mayoría de los casos no catedráticos o personas no relacionadas con el proceso de enseñanza a nivel Universitario o de Bachillerato; casi todos acumulan una gran experiencia docente, es decir, la facultad cuenta con un equipo que en cualquier momento puede responder con facilidad y en forma acertada a requerimientos que se le hagan en cuanto a cambio, manejos de programas y que las oposiciones que puedan existir derivarían de limitaciones personales o de falta de voluntad al respecto.

3.2. CONCEPTOS DEL DOCENTE SOBRE LA CARRERA

En primer lugar en este aspecto se hace una sistematización de conceptos del docente Trabajo Social y luego una sistematización del docente no Trabajador Social.

3.2.1. Conceptos del Docente Trabajador Social

Para los Trabajadores Sociales el Trabajador Social es un

profesional que está ubicado en el área de las Ciencias Sociales y cumple actividades relacionadas con las políticas de Bienestar y Desarrollo Social y que a partir del estudio del individuo, grupo y del medio particular debe propiciar la superación de condiciones iniciales, la participación y proyección colectiva del hombre.

El Trabajador Social debe adquirir un compromiso ante los cambios sociales y políticos, elementos esenciales en la condición de los pueblos latinoamericanos. El Trabajador Social es un profesional que debe contribuir a proceso de satisfacción de las necesidades individuales, grupales y comunitarias del hombre, mediante la intervención solidaria, a través de la cual éste será sujeto-objeto en el cambio de actitudes y de conducta encaminadas a la transformación de la realidad y un tercer concepto que se expresa en el sentido de que el objeto de intervención del Trabajador Social se basa en la problemática social que afecta al mismo hombre como ser social pensante y productivo en la sociedad la cual orienta al profesional en la búsqueda de la colectivización del Bienestar Socializado.

Se presentan conceptos relacionados con la atención de individuos, grupos y comunidades. Se habla de las necesidades individuales, grupales y comunitarias y mantiene presente en estas concepciones los elementos colectivos hacia los

cuales debe tender el Trabajador Social en su investigación y en su trabajo social.

Por parte de los docentes se observan diferencias y aspectos comunes.

3.2.2. Conceptos del Docente no Trabajador Social

Para los docentes no Trabajadores Sociales, el Trabajo Social es una disciplina tecnológica encargada de propiciar el Bienestar Social a partir de políticas establecidas por el Estado.

El Trabajador Social se encarga de realizar actividades y motivaciones requeridas para que los individuos, los grupos y comunidades se realicen como parte de una sociedad que quizás los ha rechazado o marginado por su situación social y económica; para otros un Trabajador Social es un profesional que tiene que ver con políticas sociales de intervención de la realidad para ajustar, armonizar y mejorar intereses de grupo, individuo y de comunidades. Realiza varias actividades desde la docencia pasando por el trabajo de Empresa hasta actividad que resultan inconexas con su profesión.

Finalmente, para algunos el Trabajador Social, es un profe-

sional encaminado a dar respuesta a problemas de carácter social en forma individual, grupal, familiar y comunitaria; se espera de él un dominio teórico y práctico de los conocimientos básicos de la profesión para responder en forma adecuada a los diferentes problemas que surgen.

El análisis de estos conceptos de los docentes sobre la carrera se desprende que cuando se hace reflexionar al cuerpo docente sobre ésta. Ellos están ubicados en cuanto a lo que es la carrera de Trabajo Social y por lo menos en cuanto a los conceptos y criterios que usualmente se debaten al respecto.

Seguidamente, y para establecer una base de confrontación, se solicitó a los mismos docentes un concepto frente a la facultad, respecto a si la facultad respondía a las expectativas planteadas a los conceptos emitidos y se respondió en la siguiente forma.

3.3. CONCEPTO DE LOS DOCENTES FRENTE A LA FACULTAD

3.3.1. Concepto del Docente Trabajador Social

Para los docentes Trabajadores Sociales, los criterios fueron bastante dispares; por ejemplo, afirman en la categoría 1.3 que puede observarse en el cuadro, que la facultad sí

responde a esas expectativas en la medida en que la formación académica del estudiante se comprometa con la realidad social en la cual interviene y que esa misma formación sea orientada al desempeño profesional que incluye conocimientos científicos, formación teórico-práctica de identidad profesional que se dirige su formación hacia los sectores populares con la finalidad de lograr Trabajadores Sociales comprometidos en la lucha con la democracia.

La Facultad sí está respondiendo plenamente a estas expectativas porque se observa una preocupación en sus profesionales por organizar comité o grupos de investigaciones en diferentes áreas y finalmente el criterio dispar que afirma que la facultad no responde plenamente porque las cosas las decimos y programamos pero no las practicamos. Se le debe hacer énfasis al estudiante que el Trabajador Social es un líder, porque la sociedad cada día así lo exige y que como tal debemos comportarnos; sin embargo, en las comunidades donde habitamos no se conocen a los Trabajadores Sociales como líderes faltando así a una de las características de la profesión. Es decir se hace énfasis en que la apropiación de un concepto de una filosofía, implica un código de conducta y éste, un comportamiento. No se puede hablar de capacitar líderes, de despertar el liderazgo, si no se introyectan en la vida diaria y cotidiana esas actitudes, en el medio familiar y social del profesional. Principios como

el de la comprensión de las personas, de la aceptación, no tienen sentido en una formación profesional, cuando entre los estudiantes y profesores no se ponen en práctica no se manifiestan en sus relaciones y se dan las mismas situaciones que tratan de corregir en los demás.

3.3.2. Conceptos de los Docentes no Trabajadores Sociales

Este interrogante fue respondido por un solo profesor, el resto dejó en blando el espacio por lo que no se puede generalizar la respuesta, pero sí vale la pena tenerla en cuenta. Afirma el profesional, que el Trabajador Social se ha convertido en un paramédico, en un auxiliar administrativo, que en los hospitales y clínicas busca lograr rebajas en las tarifas; que en la facultad hay tendencia a burocratizarse sin tener en cuenta calidades del personal por lo que se presentan problemas y una "crisis de grandes dimensiones". La Facultad según él, no responde plenamente porque existen fallas muy marcadas.

Señala que existen fallas muy demarcadas en el dominio de los elementos teóricos y científicos más importantes y mucha improvisación para asignar cátedras a profesores sin experiencias y sin que se haya dado la más mínima capacitación. "Es más, hay fallas en la conceptualización de la profesión" en el manejo de la conceptualización y la facultad no res-

ponde plenamente puesto que debería consolidarse con un departamento de investigaciones planificadas con continuidad, recursos físicos, humanos, financiero e instrumentales.

En este sentido las críticas de los no docentes a las respuestas que la facultad de las expectativas creadas se relacionan con la necesidad de madurar o consolidar el proceso que se ha venido dando para un mejor aprovechamiento de los recursos humanos y materiales existentes en atención a las cualidades y habilidades que se han ido desarrollando en este proceso que vendría a establecer una valoración del personal con que cuenta la Facultad y una mejor disposición de estos recursos en atención a los parámetros anteriormente aludidos.

3.4. CONCEPTOS DE LOS DOCENTES FRENTE A SUS CATEDRAS

Los docentes igualmente como conceptúan en el aspecto anterior de sus cátedras dividiendo las categorizaciones en razón de ser o no ser los docentes, Trabajadores Sociales.

3.4.1. Conceptos del Docente Trabajador Social

Los Trabajadores Sociales afirman que sus cátedras en cuanto a las prácticas se refieren se convierten en el eje central de la formación del Trabajador Social porque ésta per-

mite al estudiante asimilar críticamente la producción teórica recibida desde los primeros semestres.

La aplicación de conocimientos y mejores formas de intervención frente a problemas y situaciones específicas.

En cuanto a cátedras de Trabajo Social teórico, afirman que son importantes, porque permite racionalizar el trabajo y por consiguiente el logro eficaz de objetivos y porque permite una necesaria congruencia de valores técnicos, recursos, tiempo y programas y evitan su duplicidad de funciones y disposiciones de recursos en áreas como la administración social.

Por su parte en cuanto a las cátedras de Seguridad y Bienestar Social piensan que el Bienestar Social es importante en la medida que el profesional puede estudiar y analizar algunos aspectos que son propios de la realidad en que interviene el Trabajador Social, es decir, en que hace su intervención frente a situaciones que vive el profesional por el medio cultural del individuo beneficiario.

Además las cátedras permiten analizar cuestionarios y despejar incognitas sobre muchas teorías de conocimiento que hacen cambiar al profesional y al grupo intervenido por él.

Puede concluirse que existe una posición positiva de los Trabajadores Sociales, respecto a la función de sus cátedras, la formación del Trabajador Social.

3.4.2. Conceptos del Docente no Trabajador Social sobre su Cátedra

Por ejemplo se tomarán tres cátedras: Metodología, Estadística y Pensamiento Latinoamericano.

Metodología de la Investigación. Se piensa que es una base para consultar no solo en el curso del semestre, sino en el proceso de la misma ejercitación de la carrera; puesto que la cátedra es una guía disciplinaria para la investigación social.

En cuanto a la Estadística se afirma que es importante, ya que se muestra una serie de herramientas, orientadas a facilitar el ordenamiento y tratamiento de las diversas formas de información obtenidas en grupos y comunidades; esto facilitará realizar análisis de interpretaciones de los datos disponibles en un momento dado.

Los grandes problemas que acarrea el subdesarrollo Latinoamericano han llevado a nuestros países a grades crisis socio-económicas y ha permitido que el Neocolonialismo impe-

re con dominación integral. Por ello es necesario buscar otras respuestas adecuadas a estos problemas a través de lo científico social. Problemas serios que ilustran en última instancia la cátedra de Pensamiento Latinoamericano.

En consonancia con los criterios anteriores los docentes están seguros del valor de su cátedra y de la importancia que ellos tienen en el proceso de formación del Trabajador Social.

3.5. SUGERENCIAS DE LOS DOCENTES A LA CARRERA

Estas sugerencias se categorizaron igualmente en el docente Trabajador Social y los no Trabajadores Sociales.

3.5.1. Conceptos del Docente Trabajador Social

Los primeros afirman que debería tenerse en cuenta en la formación del estudiante la necesidad de que éste supere las prácticas empiro-funcionalistas en el cumplimiento de su quehacer profesional y que esas prácticas respondan a experiencias de gran valor que le permitan obtener y desarrollar una concepción política e ideológica de acuerdo a la realidad y al momento histórico señalado; debe facilitarse la sistematización de experiencias, hacer un alto para reflexionar y revisar qué hemos hecho, cómo lo estamos ha-

ciendo y hacia dónde vamos; esto en relación con el desarrollo de la sociedad por estar allí en sentido de nuestro trabajo. Es buena hora para darnos cuenta que las Ciencias Sociales y la sociedad están reclamando el liderazgo de Trabajador Social y un eficaz compromiso que explique, estimule y trate las nuevas formas de vida; solo en esta forma ganaremos espacio profesional aún dentro de los programas estatales.

En otro sentido, los no docentes hacen las siguientes sugerencias:

3.5.2. Sugerencias del Docente no Trabajador Social

Consideran éstos que no hay suficiente ilustración y divulgación y por ende existencia en cuanto a los perfiles del Trabajador Social; si existe, faltan mecanismos efectivos que impacten a la comunidad estudiantil y clasifiquen esos criterios.

Deben buscarse nuevos campos de acción, es decir tratar de crear y orientar formas de especializaciones en los últimos semestres; teniendo como punto de referencia el perfil ocupacional o investigar cuáles son las tendencias del mercado laboral para el Trabajador Social; seleccionar al personal al ingresar a la carrera de Trabajo Social, tal como está

concebida, netamente burocrática quizás no aparecen un mercado para el profesional, por lo que debe realizar una campaña de tipo publicitario, dándo a conocer las ventajas que un Trabajador Social definido y organizado en su lugar de trabajo, en cualquier empresa realizará una labor de integración y concentración para que el trabajo se haga fácil y llevadero; además se organice la familia.

En este sentido, hay algunas congruencias entre los dos grupos; pero también muestra una falla por parte de la facultad en cuanto a imprimir con claridad esos elementos del perfil profesional que van a facilitar la definición de los docentes en las cátedras y frente a los objetivos de la cátedra, por lo que se requiere un mayor trabajo al respecto.

3.6. SUGERENCIAS DE LOS DOCENTES A LAS CATEDRAS

3.6.1. Sugerencias de los Docentes Trabajadores Sociales

Con relación a la práctica los docentes de Trabajo Social, afirman que ésta es motivo de estudio y revisión por parte del comité de práctica y de los diversos estamentos de la facultad, así debe evaluarse las actividades de la práctica, los procedimientos que se utilizan, la relación supervisor-estudiante y todos los elementos que la conforman. Afirman ellos que la bibliografía es muy pobre especialmente la

existente en la Universidad, los programas son muy extensos para los tiempos asignados y se disminuye y limita así el trabajo práctico; no existe manuales, ni recursos didácticos necesarios, se quejan otros del número de horas y de las formas y mecanismos existentes para el desarrollo de las prácticas sin la existencia de laboratorio previo.

3.6.2. Sugerencias del Docente no Trabajador Social

Los programas en cuanto a su contenido deben ser verificados por el cuerpo de profesores.

La Estadística I, como también la Estadística II; debe ser sometida a una reestructuración amplia en la primera etapa, para introducir temas de carácter descriptivo para incrementar nuevos elementos como son los diferentes tipos de índice que usualmente utiliza el Trabajador Social.

En el sentido de la cátedra de Adminsitrar se refiere a ampliar el tiempo y el campo a datos de administración pública, complementar la biblioteca con bibliografía adecuada a los programas que ésta biblioteca funcione; igualmente facilitar el intercambio de experiencias con otras universidades.

Este tema de las sugerencias se convierte prácticamente en

quejas o reclamos de los docentes, pero van enfocados siempre a la necesidad de hacer una evaluación de programas,una implementación de recursos didácticos y la necesidad de un trabajo sobre contenidos y formas; finalmente se recogen sugerencias del docente frente a la facultad.

3.7. SUGERENCIAS DEL DOCENTE A LA FACULTAD

3.7.1. Sugerencias del Docente Trabajador Social

Reforzar y estimular el trabajo de los diferentes comités de la facultad y permitir si es posible nuevos planteamientos y enfoques de los objetivos del diseño curricular y contenidos teóricos en los diferentes semestres.

Facilitar los mecanismos, para que a nivel grupal se pueda hacer esta alta reflexión con profesionales y estudiantes, con un trabajo previamente organizado, y cuya organización esté a la altura de profesionales en formación y profesionales formados.

Programar capacitación para los supervisores de práctica, donde se aporten nuevos conocimientos para no llover sobre lo mojado.

Programar seminarios con todos los profesores de la facultad de Trabajo Social, sobre el perfil profesional del Trabajador Social y el papel que cada uno de ellos juega.

Sistematizando las sugerencias de los no Trabajadores Sociales se encuentra:

3.7.2. Sugerencias del Docente no Trabajador Social

Es evidente que se necesita mejorar en cuestiones administrativas como el manejo de actas, notas, que en ocasiones se extravían.

Programar y planificar seminarios, talleres de metodología de la investigación; desarrollar políticas de Selección de estudiantes en cuanto al ingreso a la facultad, para así cualificar el nivel académico de éstas; programar para ello test, entrevistas, entre ellas las actividades.

Debe reorganizarse de tal manera que adquiera los perfiles científicos que debe tener la carrera y que el estudiante adquiera su compromiso con la sociedad y con el contexto social. Debe darse al estudiante comodidades y facilidades para que se estructure como verdadero profesional;se debe tener un ordenamiento de las notas de los estudiantes, hacer innovaciones o modificaciones a algunos de los

programas; debe existir una mayor disponibilidad de tiempo del Decano y Vicedecano en la atención de los estudiantes y desarrollar un mayor control en lo referente a notas.

El análisis de estos puntos permite concluir que hay una comunidad de criterios sobre la necesidad de hacer una evaluación total de la facultad y de que el proceso que se está verificando es necesario y debe complementarse dándole mayor facilidad a los diversos comités y organismos que la facultad tiene actualmente en funcionamiento aportando en sus resultados beneficios al proceso de formación y al desempeño de los docentes y que seguramente va a redundar en una buena reforma, tanto al pensum como a los diferentes programas de cada cátedra en particular.

3.1. CATEGORIZACION DEL GRUPO DE DOCENTES DE LA FACULTAD
(PROFESORES, EXP. NO DOCENTE, EXP. DOCENTE, EXP. EN LA FACULTAD)

No.	N O M B R E	EXP. NO DOCENTE	EXP. DOCENTE	EXP. ESPECIFICA EN LA FACULTAD
A.	SOCIOLOGOS			
1.	LUIS BARRAZA	2 AÑOS	30 AÑOS	13 AÑOS
2.	LUIS HOYOS	-	-	9 AÑOS
3.	ROBERTO OCHOA	-	12 AÑOS	12 AÑOS
4.	ADALBERTO REALES	-	-	12 AÑOS
5.	EDGARDO SALEBE	-	9 AÑOS	10 AÑOS
6.	FELIX CONSUEGRA	-	-	7 AÑOS
B.	ECONOMISTAS			
7.	GUILLERMO ASTHON	-	-	7 AÑOS
8.	EDUARDO CASTILLA	1 AÑO	16 AÑOS	10 AÑOS
9.	SENEN PAJARO	2 AÑOS	22 AÑOS	7 AÑOS
10.	CARLOS DUARTE	-	-	9 AÑOS
11.	HUGO ALVAREZ	-	17 AÑOS	12 AÑOS
12.	RAFAEL RODRIGUEZ	-	-	9 AÑOS
C.	LICENCIADO C. SOCIALES Y ECON.			
13.	ANTONIO LOGREIRA	-	-	12 AÑOS
14.	MANUEL PIZARRO	-	-	9 AÑOS
15.	MARIA RUIZ	-	-	9 AÑOS

No.	N O M B R E	EXP. NO DOCENTE	EXP. DOCENTE	EXP. ESPECIFICA EN LA FACULTAD
D.	ABOGADOS			
16.	NICOLAS ESMERAL	-	-	15 AÑOS
17.	MIGUEL WILCHES	-	-	9 AÑOS
18.	AMADO GOMEZ	5 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS
19.	RAFAEL BOLAÑO	-	-	7 AÑOS
E.	LIC. PSICOPEDAGOGIA			
20.	GUSTAVO ESMERAL	3 AÑOS	17 AÑOS	6 AÑOS
21.	LUIS A. RUIZ	-	-	9 AÑOS
F.	LIC. MATEMATICA Y FISICA			
22.	JAVIER GUERRERO	-	-	15 AÑOS
23.	JUAN NIEBLES	-	-	10 AÑOS
G.	IDIOMAS			
24.	DAISY JAYK	-	-	6 AÑOS
H.	ARQUITECTOS			
25.	IGNACIO CONSUEGRA	-	-	6 AÑOS
I.	PSICOLOGO			
26.	LUISA OSORIO	-	-	10 AÑOS
J.	LIC. EN CIENCIAS SOCIALES			
27.	CLEMENTE MENDOZA	-	-	5 AÑOS
K.	TRABAJO SOCIAL			
28.	MIRNA DE AGUILAR	-	-	8 AÑOS

No.	N O M B R E	EXP. NO DOCENTE	EXP. DOCENTE	EXP. ESPECIFICA EN LA FACULTAD
29.	ARGELIA ALVAREZ	-	7 AÑOS	8 AÑOS
30.	AMELIA BOLAÑOS	3 AÑOS	18 AÑOS	9 AÑOS
31.	ELIZABETH CARABALLO	-	-	9 AÑOS
32.	ENELVA CARMONA	-	-	11 AÑOS
33.	YOMAIRA FRAIJA	-	-	7 AÑOS
34.	INMACULADA GUARDIOLA	2 AÑOS	16 AÑOS	9 AÑOS
35.	MARGITH LOPEZ	-	-	6 AÑOS
36.	NURY MUÑOZ	-	-	6 AÑOS
37.	MARIA DE LOS A. PEREZ	-	-	8 AÑOS
38.	VERA RUA	-	-	6 AÑOS
39.	LOURDES RUEDA	-	-	7 AÑOS
40.	LIGIA DE SANJUAN	-	-	9 AÑOS
41.	JORGE TORRES	12 AÑOS	-	14 AÑOS
42.	RUBIELA DE TORRES	-	-	10 AÑOS
43.	CARLOS OSORIO	-	-	15 AÑOS
44.	AMALIA SOTO	-	-	7 AÑOS
45.	LUISA VARGAS	-	-	8 AÑOS
46.	HERMENCIA SARMIENTO	-	-	5 AÑOS

No.	N O M B R E	EXP. NO DOCENTE	EXP. DOCENTE	EXP. ESPECIFICA EN LA FACULTAD
47.	HERMINDA SILVERA	-	-	5 AÑOS
48.	DENIS TRONCOSO	-	-	5 AÑOS
49.	DARCY GALLARDO	-	-	5 AÑOS
50.	TRINIDAD TRUJILLO	-	-	5 AÑOS
51.	OLGA ZABALA	-	-	7 AÑOS
52.	ROCIO OVIEDO	-	-	-
53.	NUBIA MORENO	-	-	-

3.2.2. CONCEPTO DEL DOCENTE NO TRABAJADOR SOCIAL

No.	CONCEPTOS EMITIDOS	FRECUENCIA
1.	EL TRABAJO SOCIAL ES UNA DISCIPLINA (TECNICA) ENCARGADA DE PROPICIAR EL BIENESTAR SOCIAL A PARTIR DE POLITICAS ESTABLECIDAS POR EL ESTADO. EL TRABAJADOR SOCIAL SE ENCARGA DE REALIZAR TODAS LAS ACTIVIDADES Y MOTIVACIONES REQUERIDAS PARA QUE LOS INDIVIDUOS, LOS GRUPOS Y LAS COMUNIDADES SE REALIZEN COMO PARTE DE UNA SOCIEDAD QUE QUIZA LOS HA RECHAZADO O QUE LOS MARGINA POR SU SITUACION SOCIAL Y ECONOMICA!	1
2.	UN TRABAJADOR SOCIAL ES UN PROFESIONAL QUE TIENE QUE VER CON POLITICAS SOCIALES DE INTERVENCION DE LA REALIDAD PARA AJUSTAR, ARMONIZAR Y MEJORAR INTERESES DE GRUPO, DE INDIVIDUO Y DE COMUNIDADES. HACE VARIAS ACTIVIDADES DESDE UN DOCENTE, PASANDO POR TRABAJADOR DE EMPRESA HASTA ACTIVIDADES INCONEXAS CON SU PROFESION.	1
3.	EL TRABAJADOR SOCIAL ES UN PROFESIONAL ENCAMINADO A DAR RESPUESTAS A LOS PROBLEMAS DE CARACTER SOCIAL, EN FORMA INDIVIDUAL, GRUPAL, FAMILIA Y COMUNIDAD. SE ESPERA UN DOMINIO TEORICO Y PRACTICO DE LOS CONOCIMIENTOS BASICOS DE LA PROFESION PARA RESPONDER EN FORMA ADECUADA A LOS DIFERENTES PROBLEMAS QUE SURGEN,	1

3.3. CONCEPTO DEL DOCENTE FRENTE A LA FACULTAD. DATOS DE LA MUESTRA ARBITRARIA.

3.3.1. CONCEPTO DEL DOCENTE TRABAJADOR SOCIAL

No.	CONCEPTOS EMITIDOS	FRECUENCIA
1.	LA FACULTAD RESPONDE A ESAS ESPECTATIVAS EN LA MEDIDA EN QUE LA FORMACION ACADEMICA DEL ESTUDIANTE SE COMPROMETA CON LA REALIDAD SOCIAL EN LA CUAL INTERVIENE Y EN QUE ESA MISMA FORMACION SEA ORIENTADA AL DESEMPENO PROFESIONAL QUE INCLUYE CONOCIMIENTO CIENTIFICO, FORMACION TEORICA - PRACTICA DE IDENTIDAD PROFESIONAL QUE SE DIRIJA EN SU FORMACION HACIA LOS SECTORES POPULARES CON LA FINALIDAD DE LOGRAR TRABAJADORES SOCIALES COMPROMETIDOS EN LA LUCHA CON LA DEMOCRACIA.	1
2.	LA FACULTAD NO RESPONDE PLENAMENTE PORQUE LAS COSAS LAS DECIMOS Y PREGONAMOS PERO NO LAS PRACTICAMOS. SE LE DEBE HACER ENFASIS AL ESTUDIANTE QUE EL TRABAJADOR SOCIAL ES UN LIDER PORQUE LA SOCIEDAD CADA DIA ASI NO LOS EXIGE Y QUE COMO TAL DEBEMOS COMPORTARNOS SIN EMBARGO EN LAS COMUNIDADES DONDE HABITAMOS NO SE CONOCE AL TRABAJADOR SOCIAL. SE LE IDENTIFICA EN ALGUNOS CASOS COMO EL PROFESIONAL MAS NO COMO EL TRABAJADOR SOCIAL.	1
3.	LA FACULTAD SI ESTA RESPONDIENDO PLENAMENTE A ESAS ESPECTATIVAS PORQUE SE OBSERVA, UNA PREOCUPACION EN SUS PROFESIONALES POR ORGANIZAR COMITES O GRUPOS DE INVESTIGACIONES EN DIFERENTES AREAS.	1

3.3.2. CONCEPTO DEL DOCENTE NO TRABAJADOR SOCIAL

No.	CONCEPTOS EMITIDOS	FRECUENCIA
1.	LA UNIVERSIDAD NO RESPONDE PLENAMENTE A ESAS ESPECTATIVAS EL TRABAJADOR SOCIAL DESAFORTUNADAMENTE SE HA CONVERTIDO EN UN AUXILIAR EN CONDICION DE PARAMEDICO DE LOS HOSPITALES Y CLINICAS, BUSCANDO REBAJAS EN LAS TARIFAS CLINICAS A AQUELLAS PERSONAS CON DIFICULTADES ECONOMICAS. EN LA FACULTAD HAY TENDENCIA A BUROCRATIZARLA, SIN TENER EN CUENTA LAS CALIDADES TECNICAS O CIENTIFICAS DEL PERSONAL DE DIRECCION. POR LO CUAL SE PRESENTA UNA CRISIS DE GRANDES DIMENSIONES)	1
2.	LA FACULTAD NO RESPONDE PLENAMENTE PUESTO QUE EXISTEN FALLAS MUY DEMARCADAS EN EL DOMINIO DE ELEMENTOS, TEORICOS IMPORTANTES, ES MAS HAY DEFICIENCIAS EN EL MANEJO DE LA CONCEPTUALIZACION DEL TRABAJO SOCIAL.	1
3.	LA FACULTAD NO RESPONDE PLENAMENTE PUESTO QUE DEBERIA CONSOLIDARSE CON UN DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES PLANIFICADO, CON CONTINUIDAD, RECURSOS FISICOS, HUMANOS, FINANCIEROS E INSTRUMENTALES.	1

3.4. CONCEPTO DEL DOCENTE FRENTE A SU CATEDRA

3.4.1. CONCEPTO DEL DOCENTE TRABAJADOR SOCIAL

No.	CONCEPTOS EMITIDOS	FRECUENCIA
1.	PODRIAMOS DECIR QUE LA PRACTICA SE CONVIERTE EN EL EJE CENTRAL DEL TRABAJADOR SOCIAL PORQUE ESTA LE PERMITE AL ESTUDIANTE ASIMILAR CRITICAMENTE LA PRODUCCION TEORICA RECIBIDA DESDE LOS PRIMEROS SEMESTRES, LA APLICACION DE CRITERIOS Y MEJORES FORMAS DE INTERVENCION FRENTE A PROBLEMAS Y SITUACIONES ESPECIFICAS. (PRAC. SOCIAL)	1
2.	ES IMPORTANTE PORQUE PERMITE RACIONALIZAR EL TRABAJO Y POR CONSIGUIENTE EL LOGRO EFICAZ DE LOS OBJETIVOS. PERMITE ADEMAS UNA NECESARIA CONGRUENCIA DE VALORES, TECNICAS, RECURSOS, TIEMPO Y DE PROGRAMAS. EVITE LA DUPLICIDAD DE FUNCIONES Y DISPOSICIONES DE RECURSOS. (ADM. SOCIAL)	1
3.	LA CATEDRA DE BIENESTAR SOCIALIZADO ES IMPORTANTE EN LA MEDIDA QUE EL PROFESIONAL PUEDE ESTUDIAR Y ANALIZAR ALGUNOS ASPECTOS QUE SON PROPIOS DE LA REALIDAD DEL TRABAJADOR SOCIAL, ES DECIR SU INTERVENCION FRENTE A SITUACIONES QUE VIVE EL PROFESIONAL, POR EL MEDIO CULTURAL, DEL INDIVIDUO, BENEFICIARIO, PACIENTE ETC. ADEMAS LA CATEDRA PERMITE ANALIZAR, CUESTIONAR Y DESPEJAR INCOGNITAS SOBRE MUCHAS TEORIAS DE CONOCIMIENTO QUE HACEN CAMBIAR AL PROFESIONAL Y AL GRUPO INTERVENIDO POR EL.	1

3.4.2. CONCEPTO DEL DOCENTE NO TRABAJADOR SOCIAL

No.	CONCEPTOS EMITIDOS	FRECUENCIA
1.	ES UNA BASE PARA CONSULTAR NO SOLO EN EL CURSO DE LOS SEMESTRES, SI NO EN EL PROCESO DE LA MISMA EJERCITACION DE LA CARRERA PUESTO QUE LA CATEDRA ES UNA GUIA DISCIPLINARIA PARA LA INVESTIGACION SOCIAL. (METODOLOGIA INVESTIGATIVA)	1
2.	ES IMPORTANTE PORQUE SUMINISTRA UNA SERIE DE HERRAMIENTAS ORIENTADAS A FACILITAR EL ORDENAMIENTO Y TRATAMIENTO A LAS DIVERSAS FORMAS DE INFORMACION OBTENIDAS EN GRUPOS O COMUNIDADES, ESTO LE FACILITARA REALIZAR ANALISIS E INTERPRETACIONES DE LOS DATOS DISPONIBLES EN UN MOMENTO DADO. (ESTADISTICA)	1
3.	LOS GRANDES PROBLEMAS QUE ACARREAN EL SUBDESARROLLO LATINOAMERICANO, HAN LLEVADO A NUESTROS PAISES A GRANDES CRISIS SOCIO-ECONOMICAS Y HA PERMITIDO QUE EL NEOCOLONIALISMO IMPERE CON DOMINACION INTEGRAL POR ELLO ES NECESARIO BUSCAR ATRAVES DE LOS CIENTIFICOS SOCIALES, RESPUESTAS ADECUADAS A ESTOS PROBLEMAS, QUE ES LO QUE BUSCA EN ULTIMA INSTANCIA LA CATEDRA. (PENS. LATINOAMERICANO)	1

3. 5. SUGERENCIAS DEL DOCENTE A LA CARRERA

3. 5. 1. SUGERENCIAS DEL DOCENTE TRABAJADOR SOCIAL

No.	SUGERENCIA EMITIDA	REFERENCIA
1.	TENIENDO EN CUENTA LOS OBJETIVOS DE FORMACION ACADEMICA-PROFESIONAL DEBERIA TENERSE EN CUENTA EN LA FORMACION DEL ESTUDIANTE LA NECESIDAD DE QUE ESTE SUPERE LAS PRACTICAS EMPIRICO-FUNCIONALISTAS EN EL CUMPLIMIENTO DE SU QUEHACER PROFESIONAL Y QUE ESA PRACTICA RESPONDA A EXPERIENCIAS DE GRAN VALOR QUE LE PERMITAN OBTENER Y DESARROLLAR UNA CONCEPCION POLITICA E IDEOLOGICA DE ACUERDO A LA REALIDAD Y MOMENTO HISTORICO SEÑALADO.	1
2.	FACILITAR LA SISTEMATIZACION DE EXPERIENCIAS. HACER UN "ALTO" PARA REFLEXIONAR Y REVISAR QUE HEMOS HECHO, COMO LO ESTAMOS HACIENDO Y HACIA DONDE VAMOS; ESTO EN RELACION CON EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD POR ESTAR ALLI EL SENTIDO DE NUESTRO TRABAJO. ES BUENA HORA PARA DARNOS CUENTA QUE LAS CIENCIAS SOCIALES Y LA SOCIEDAD ESTA RECLAMANDO EL LIDERAZGO DEL TRABAJADOR SOCIAL; DE UN EFICAZ COMPROMISO QUE EXPLIQUE, ESTIMULE Y TRATE LAS NUEVAS FORMAS DE VIDA SOLO EN ESTA FORMA GANAREMOS ESPACIO PROFESIONAL AUN DENTRO DE LOS PROGRAMAS ESTATALES.	1

3.5.2. SUGERENCIAS DEL DOCENTE NO TRABAJADOR SOCIAL

No.	SUGERENCIA EMITIDA	FRECUENCIA
1.	CONSIDERO QUE NO HAY SUFICIENTE ILUSTRACION Y DIVULGACION, Y POR ENDE EXISTENCIA EN CUANTO A LOS PERFILES DEL TRABAJADOR SOCIAL. SI EXISTEN FALTAN MECANISMOS EFECTIVOS QUE IMPACTEN A LA COMUNIDAD ESTUDIANTE.	1
2.	DEBE BUSCAR NUEVOS CAMPOS DE ACCION, ES DECIR, TRATAR DE CREAR U ORIENTAR FORMAS DE ESPECIALIZACION EN LOS ULTIMOS SEMESTRES, TENIENDO COMO PUNTO DE REFERENCIA EL PERFIL OCUPACIONAL O INVESTIGAR CUALES SON LAS TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL PARA EL TRABAJADOR SOCIAL. SELECCIONAR AL PERSONAL AL INGRESAR A LA CARRERA.	1
3.	LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL TAL COMO ESTA CONCEBIDA ES NETAMENTE BUROCRATICA, QUIZAS NO APARECE UN MERCADO PARA EL PROFESIONAL, POR LO QUE DEBE REALIZAR UNA CAMPAÑA DE TIPO PUBLICITARIO DANDO A CONOCER LAS VENTAJAS DE QUE UN TRABADOR SOCIAL DEFINIDO Y ORGANIZADO EN SU LUGAR DE TRABAJO EN CUALQUIER EMPRESA, REALIZARA UNA LABOR DE INTEGRACION, PARA QUE EL TRABAJO SE HAGA MAS FACIL, LLEVADERO Y ADEMAS SE ORGANIZE LA FAMILIA.	1

3. 6. SUGERENCIAS DEL DOCENTE A LA FACULTAD

3. 6. 1. SUGERENCIAS DEL DOCENTE TRABADOR SOCIAL

No.	SUGERENCIAS EMITIDAS	FRECUENCIA
1.	REFORZAR Y ESTIMULAR EL TRABAJO DE LOS DIFERENTES COMITES DE LA FACULTAD. PERMITIR SI ES POSIBLE MEROS PLANTEAMIENTOS Y ENFOQUES DE LOS OBJETIVOS, DEL DISEÑO CURRICULAR Y CONTENIDOS TEORICOS EN LOS DIFERENTES SEMESTRES.	1
2.	FACILITAR LOS MECANISMOS PARA QUE A NIVEL GRUPAL PODAMOS HACER ESTE "ALTO A LA REFLEXION" CON PROFESIONALES Y ESTUDIANTES. CON UN TRABAJO PREVIAMENTE ORGANIZADO Y CUYA ORGANIZACION ESTE A LA ALTURA DE PROFESIONALES EN FORMACION Y PROFESIONALES FORMADOS. PROGRAMAR CAPACITACION PARA LOS SUPERVISORES DE PRACTICA, DONDE SE APORTEN NUEVOS CONOCIMIENTOS, PARA NO LLOVER SOBRE LO MOJADO. PROGRAMAR SEMINARIOS O TALLERES CON TODOS LOS PROFESORES DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL SOBRE EL PERFIL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL Y EL PAPEL QUE CADA UNO DE ELLOS JUEGA.	1

3. 6. 2. SUGERENCIAS DEL DOCENTE NO TRABAJADOR SOCIAL

No.	SUGERENCIA EMITIDA	FRECUENCIA
1.	NECESITA MEJORAR EN CUESTIONES ADMINISTRATIVAS COMO ACTAS, NOTAS QUE EN OCACIONES SE ESTRAVIAN. PROGRAMAR Y PLANIFICAR SEMINARIOS, TALLERES DE METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. DESARROLLAR POLITICAS DE SELECCION DE ESTUDIANTES EN CUANTO AL INGRESO DE LA FACULTAD PARA ASI CUALIFICAR EL NIVEL ACADEMICO DE LA FACULTAD. PROGRAMA PARA ELLOS TEST, ENTREVISTAS ENTRE ELLAS, ACTIVIDADES.	1
2.	DEBE REORGANIZASE DE TAL MANERA QUE ADQUIERA LOS PERFILES CIENTIFICOS QUE DEBE TENER LA CARRERA Y QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERA SU COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y CON EL CONTEXTO SOCIAL. DEBE DARSE AL ESTUDIANTE LAS COMODIDADES Y FACILIDADES Y QUE SE ESTRUCTURE COMO VERDADERO PROFESIONAL.	1
3.	SE DEBE TENER UN ORDENAMIENTO DE LAS NOTAS DE LOS ESTUDIANTES, HACER INNOVACIONES O MODIFICACIONES A ALGUNOS PROGRAMAS. DEBE EXISTIR UNA MAYOR DISPONIBILIDAD DE TIEMPO DEL DECANO Y VICE-DECANO EN LA ATENCION DE LOS ESTUDIANTES Y DESARROLLAR UN MAYOR CONTROL EN LO REFERENTE A NOTAS.	1

3.7. SUGERENCIAS DEL DOCENTE A LA CATEDRA A CARGO

3.7.1. SUGERENCIAS DEL DOCENTE TRABAJADOR SOCIAL

No.	SUGERENCIAS EMITIDAS	FRECUENCIA
1.	CON RELACION A LA PRACTICA ES MOTIVO DE ESTUDIO EN ESTOS MOMENTOS: EL TIEMPO, LOS RECURSOS CON QUE CONTAMOS, LA IMPLEMENTACION DE LOS TALLERES, NUMERO DE HORAS.	1
2.	LA BIBLIOGRAFIA ES MUY POBRE, ACLARO LA EXISTENTE EN LA UNIVERSIDAD. EL PROGRAMA ES MUY EXTENSO PARA EL SEMESTRE, RESTANDOLE TIEMPO A TRABAJOS PRACTICOS. ELABORACION DE MANUALES DE PROCEDIMIENTO.	1
3.	SI, DEBEN SER CUATRO HORAS SEMANALES, PORQUE SIEMPRE EN LA CATEDRA SE ANALIZAN FENOMENOS Y HECHOS SOCIALES DE CONGLOMERADOS HUMANOS EN LAS EXPERIENCIAS QUE TIENEN LOS ESTUDIANTES EN SUS CAMPOS DE PRACTICA INSTITUCIONALES Y EN ALGUNAS TEORIAS SOCIALIZANTES. ESTO PERMITE LA PARTICIPACION E IMPLEMENTACION DE TECNICAS Y RECURSOS DIDACTICOS PARA EL DESARROLLO DE LA CATEDRA CON LA PARTICIPACION ACTIVA DEL ESTUDIANTE.	1

3. 7. 2. SUGERENCIAS DEL DOCENTE NO TRABAJADOR SOCIAL

No.	SUGERENCIAS EMITIDAS	FRECUENCIA
1.	LOS PROGRAMAS EN CUANTO A SU CONTENIDO DEBEN SER VERIFICADAS POR EL CUERPO DE PROFESORES	1
2.	ESTA COMO LA ESTADISTICA II DEBE SER SOMETIDA A UNA REESTRUCTURACION AMPLIA, EN LA I INTRODUCIR TEMAS DE CARACTER DESCRIPTIVO, ESTO PARA DARLE OPORTUNIDAD DE INTRODUCIR NUEVOS ELEMENTOS COMO SON LOS DIFERENTES TIPOS DE INDICE QUE USUALMENTE UTILIZA EL TRABAJADOR SOCIAL.	1
3.	AMPLIAR LA CATEDRA DE ADMINISTRACION LLEVANDO DATOS DE ADMINISTRACION PUBLICA. COMPLETAR LA BIBLIOTECA CON LA BIBLIOGRAFIA ADECUDA A LOS PROGRAMAS Y ADEMAS QUE ESA BIBLIOTECA FUNCIONE. INTERCAMBIAR EXPERIENCIAS CON OTRAS UNIVERSIDAD.	1

4. CONCLUSIONES GENERALES

En este capítulo se hace un balance, un análisis de toda sistematización anteriormente realizada, la cual se verifica sobre cinco aspectos esenciales, a saber:

4.1. CONCLUSIONES SOBRE LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO CURRICULAR

El iniciar el comité curricular, este trabajo de evaluación del plan de estudio de la facultad, del currículo y de los aspectos que tienen que ver con el desarrollo de las cátedras, ha constituído una experiencia de indudable valor, tanto para la facultad como para el comité y los grupos de apoyo que han participado en las diversas tareas.

Se puede concluir inicialmente que este es un trabajo cuya importancia es tan vital, que debe formar parte de la programación permanente de la facultad; es la única forma de mantener una vigilancia constante sobre el desarrollo de las cátedras y la concordancia del plan de estudios con el perfil profesional y con las transformaciones de la realidad y

es la única manera de mantener una estructura académica actualizada no rezagado frente a los cambios que vayan dándose en esa realidad.

Por otra parte, en materia de disciplina, el trabajo curricular constituye en cierta forma, toda una metodología científica de confrontación de experiencias y de comparación de los elementos teóricos-prácticos y metodológicos de un plan de estudios, con los ajustes que debe de hacerse dentro de lineamientos generales, sin improvisar y sin ir haciendo modificaciones en forma inmediata y constituye un elemento que elimina el mecanismo dentro de los cambios y ajustes que se hacen a esa estructura de plan de estudios.

4.2. CONCLUSIONES SOBRE LOS OBJETIVOS Y FUNDAMENTOS DE LA FACULTAD

En términos generales puede afirmarse que los propósitos, objetivos, fundamentos de la facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar, sean cumplidos en buena parte, pero que no con la amplitud y generosidad con la cual ellos se proponen en los documentos en que se hacen constar sus contenidos y formas. Así, limitaciones de recursos, de espacio y tiempo, impiden en buena parte desarrollar con la amplitud necesaria los programas, ciclos y áreas para que esos objetivos y esos perfiles se proyecten sobre la reali-

dad; por eso se considera innecesario en estos momentos hacer cambios en los contenidos de los objetivos y fundamentos de la facultad, aunque si es necesario hacer una simplificación en estos elementos y enfocarlos más de acuerdo a los campos y áreas que integran el plan de estudios, especialmente hacia los campos de intervención, relacionados con el quehacer profesional.

4.3. CONCLUSIONES SOBRE LA CORRELACION DE CAMPOS Y AREAS

Este sí es un aspecto sobre el cual se va a centrar el trabajo curricular en los próximos períodos en la facultad, ya que existe una descompensación evidente en esta correlación de campos y áreas, es decir, en los campos de formación profesional específica, formación social y humanista, y fundación científica. No existe un incremento de la presencia de cada uno de estos campos en forma balanceada que compense uno de los aumentos y disminuciones de los otros, sino, que esas compensaciones se hacen en forma brusca. Al analizar los cuadros del capítulo 2, se pudo observar como las proporciones de los pesos específicos de las diferentes áreas varían en forma brusca y sin la compensación de áreas que recomienda el Instituto Colombiano de Fomento para la Educación Superior (ICFES), en relación con lo que es la formación de un profesional universitario para la cual existen parámetros, aunque en términos generales, ese peso es-

pecífico de cada una de las áreas se cumpla. Pero analizado semestre por semestre y ciclo por ciclo, se encuentran enormes descompensaciones en la correlación de campos y áreas.

4.4. SOBRE LA CORRELACION TEORICO-PRACTICA

Aquí es donde existen, como se da en las otras facultades de Trabajo Social, descompensación en cuanto a la presencia de los estados de la práctica en la formación profesional. La práctica irrumpe en un momento dado del proceso y de establece en este proceso de formación en una forma que videnta la presencia o la correlación que existe con los otros sectores, llegando en algunos momentos a anularse la presencia de algunos de los campos como en el sexto y séptimo semestre, donde el campo de la fundamentación científica desaparece en su totalidad sin que tenga presencia específica ninguna.

4.5. SOBRE LA EXPERIENCIA DOCENTE ACUMULADA

Es uno de los aspectos más positivos de la facultad al encontrar que la mayoría de sus docentes tienen cinco y más años de experiencia de docencia en la facultad de Trabajo Social, es una mano de obra calificada a la que debe capacitarse cada vez más; especializarse en sus actividades y darle una especialidad en su trabajo que permita aprovechar

las energías existentes e irle induciendo en un proceso de capacitación que facilite su asimilación de las transformaciones que en el plan de estudio se presenten.

5. PROPUESTAS EXISTENTES

En este punto se hace un resumen de dos tipos de propuestas existentes sobre los campos y áreas que se analizan en la siguiente forma:

5.1. PROPUESTAS SOBRE CAMPOS Y AREAS SOBRE LA CORRELACION TEORICO-PRACTICA Y SOBRE LA CONTINUIDAD DEL TRABAJO

En este aspecto existe una propuesta tentativa o hay una estructura a manera de propuesta que viene siendo objeto de investigación por el comité curricular y que tiene como finalidad primordial hacer una compensación entre los campos y áreas, definiendo más el campo de formación profesional en el sentido de orientarlo hacia el quehacer profesional, teniendo en cuenta que la intervención del Trabajador Social se establece primordialmente en organizaciones puras como cooperativas, asociaciones, sindicatos, comité, en organizaciones de tipo institucional y empresarial, y desde allí hacen su proyección hacia las comunidades de tipo urbano y rural. Entonces esta propuesta trata de definir como campo de intervención el de las organizaciones sociales; como me-

todologías de trabajo, las metodologías tradicionales, las reconceptualizadas como modelos y criterios de intervención, los criterios y modelos operativos, los de la investigación-acción, la acción transformadora y como metodología de investigación, los métodos particulares de esta, aplicados a los problemas de Trabajo Social. Trata de introducir como ilustra en el gráfico esta propuesta los tres campos subdivididos en áreas y cada una de estas áreas estructuradas en diferentes cátedras que atiendan los fines específicos de cada una de ellas, constituyéndose en el octavo semestre una unidad específica que sellama Proyecto de Trabajo Social, que viene a estar complementada con un Seminario de Trabajo Social.

Igualmente como puede analizarse en el capítulo 2 existe una propuesta sobre la correlación teórico-práctica; se trata de introducir la práctica como un elemento permanente vinculado al proceso de formación teórico y que concatenaría así con los elementos que se van introduciendo, tanto en las áreas de Trabajo Social teórico-práctica con los elementos que se dan, área de formación social y humanista y de fundamentación científica.

Esta es una de las propuestas presentada por uno de los grupos asesorados por el comité curricular y la otra es una propuesta de este equipo de trabajo que establece la nece-

saria continuidad de esta labor que se viene realizando, ya que se cumpliría así una de las conclusiones de este estudio, de que el trabajo curricular debe ser un proceso continuado y permanente vinculado al proceso de desarrollo de la facultad de Trabajo Social.

Fig. 14 ILUSTRACION DE LA PROPUESTA DE REPLANTEAMIENTO DEL PLAN DE ESTUDIO.

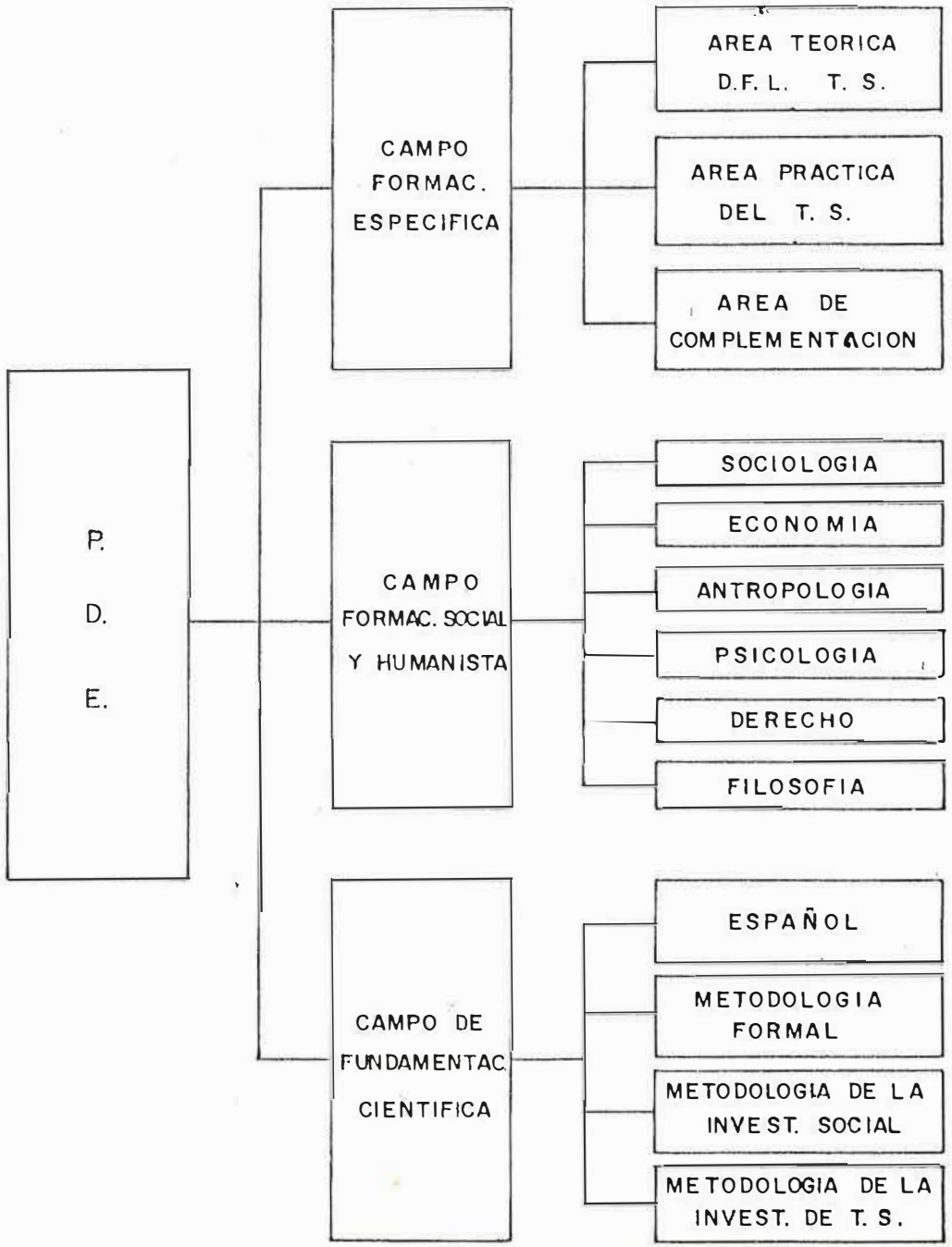


Fig. 15 PROPUESTA SOBRE CORRELACION TEORICO - PRACTICA

SEMESTRES	CAMPO DE FORMACION ESPECIAL 01.		
	AREA TEORICA DEL T. S. I.01.	AREA PRACTICA DEL T. S. I.02.	AREA DE COMPLEMENTACION I. 03.
I	TRABAJO SOCIAL I I. 01. I 01.	PRACTICA DE T. S. I I. 02. I 02.	01. 03. I 02. ETICA
II	TRABAJO SOCIAL II I. 01. II 01.	PRACTICA DE T. S. II I. 02. II 02.	01. 03. II 02. SEGURIDAD SOCIAL
III	TRABAJO SOCIAL III I. 01. III 01.	PRACTICA DE T. S. III I. 02. III 02.	01. 03. III 02. POLITICA Y B. SOCIAL
IV	TRABAJO SOCIAL IV I. 01. IV 01. SEMINARIO DE T. S. I	PRACTICA DE T. S. IV I. 02 IV 02.	01. 03. IV 02. MEDICINA SOCIAL
V	TRABAJO SOCIAL V I. 01 V 01.	PRACTICA DE T. S. V I. 02. V 02.	01. 03. V 02. ADM. PUBLICA
VI	TRABAJO SOCIAL VI I. 01. VI 01.	PRACTICA DE T. S. VI I. 02. VI 02.	01. 03. VI 02. PLANEACION SOCIAL
VII	TRABAJO SOCIAL VII I. 01. VII 01.	PRACTICA DE T. S. VII I. 02. VII 02.	01. 03. VII 02. BIENESTAR SOCIALIZADO
VIII	TRABAJO SOCIAL VIII SEMINARIO DE T. S. II I. 01. VIII 01.	PRACTICA DE T. S. VIII I. 02. VIII 02.	01. 03. VIII 02.

BIBLIOGRAFIA

ANDER EGG, Ezequiel. Diccionario del Trabajo Social. Octava Edición. Barcelona, España: El Atenco S.A.

Decretos 80 de 1980, 3191 de 1980 y 2731 de 1980.

Enciclopedia Ilustrada Círculo. Tomo X.

INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACION SUPERIOR (ICFES). Reforma a la Educación Superior en Colombia.

MALDONADO, Jorge Iván. Una Ruta en el Diseño Curricular para la Educación Superior. Magister en Investigación y Docencia Universitaria. Universidad Simón Bolívar. Facultad de Trabajo Social.

PANQUEVA USMA, Jaime. Guía para la Valorización de los Programas Académicos Post-Secuncaria en Unidades de Labor Académica. ULAS. Jefe de Departamento de Tecnología. Bogotá, D.E., Junio de 1981.

PENSUN ACADEMICO DE TRABAJO SOCIAL. 1985-1986.

A N E X O S

Aprobado, puede Ud. realizar su proyecto de Grado!

Barranquilla, 19 de Noviembre de 1987

Señores
COMITE DE TESIS
Ciudad

El motivo de la presente es hacerle llegar la carta de intención de nuestro trabajo de tesis por la que ponemos a su consideración el tema escogido sobre "PARTICIPACION EN EL PROCESO DE EVALUACION DEL PENSUM DE ESTUDIOS DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR".

Este trabajo se enmarca en la labor que realiza el comité curricular bajo orientación de la decanatura de la facultad, con participación de sus diferentes estamentos y organismos. Anexamos a la presente para una mejor comprensión el enunciado del problema a resolver, los objetivos del trabajo, la delimitación de nuestro proyecto, su organización y el programa de trabajo.

Cordialmente,

Diana Fadull
DIANA FADULL

Mónica Martínez
MONICA MARTINEZ

1. TEMA

"EVALUACION Y DESARROLLO DE UNA PROPUESTA TENTATIVA SOBRE EL PENSUM DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL".

2. PROBLEMA A RESOLVER

Para efectos de este proyecto el problema se ha delimitado a hacer una evaluación del pensum en los siguientes aspectos:

a. Fundamentos legales; filosóficos, epistemológicos, sociológicos, psicológicos, pedagógicos, investigativos que sustentan el pensum de la facultad de trabajo social.

b. Estructura, marco teórico que sustenta y justifica el enfoque en los campos de formación que exige el ICFES, según decreto 80 del 80 y decreto 3191 del mismo año (artículo 1-7) campo de formación especifica, campo de fundamentación cientifica e investigativa, campo de formación social y humanística.

c. El perfil profesional y ocupacional de frente a los objetivos generales de la Universidad Simón Bolívar y su facultad de Trabajo Social.

d. Plan de estudios : Componentes del Plan; equilibrio entre los componentes , entre teoría y práctica, secuencia curricular, apoyo de los componentes del Plan a los objetivos establecidos y peso especifíco de cada cátedra y cada área.

e. Conocimiento y enfoque de los catedráticos y supervisores respecto a sus cátedras y a sus objetivos, a su ubicación en el pensum y a su función en los propósitos de la

carrera, de la Universidad y de la facultad.

3. OBJETIVOS DEL PROYECTO

Para el tratamiento del problema así enunciado se han establecido los siguientes objetivos:

3.1 OBJETIVO GENERAL

Hacer una evaluación de los aspectos legales, filosóficos, sociales, políticos e históricos del pensum de la facultad de trabajo social que confronte su actual estructura con los requerimientos que la realidad hace a la profesión para establecer una propuesta relacionada con el plan de estudios, la ubicación de los profesores frente a su cátedra y frente a los objetivos de la universidad y de la facultad, que contribuya al proceso de transformación cualitativa del pensum en que actualmente se encuentra empeñado su directiva.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

-Estudiar el marco legal, filosófico, académico del pensum de la facultad de trabajo social para identificar aquellos elementos que van a constituír puntos críticos para el desarrollo de propuestas de transformación del plan de estudios.

-Evaluar el peso especifico que tiene cada área en el proceso de formación y el de cada cátedra en la estructura del área.

-Evaluar la situación de los catedráticos frente a las cá

tedras a cargo y de los objetivos y contenidos de estas en el pensum general para sistematizar sus sugerencias y las transformaciones que ellos han venido haciendo a sus programas, tratando de responder a las circunstancias del proceso histórico de nuestra sociedad.

-Elaborar propuestas tentativas sobre el pensum que sir van de base para la labor del comité curricular en su pro ceso de transformación del plan de estudios.

4. DELIMITACION Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

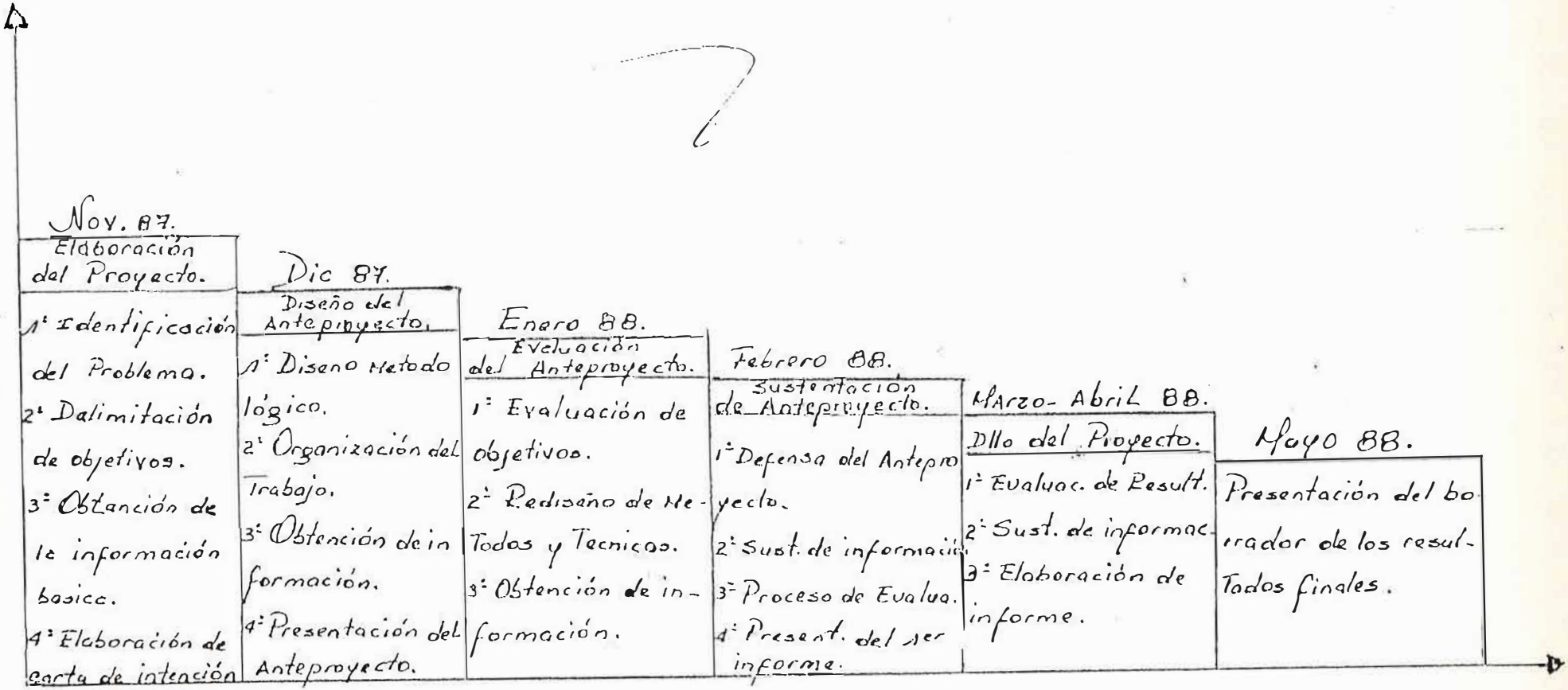
El presente trabajo se realizará en las instalaciones de la Universidad simón Bolívar en el periódo comprendido del mes de Noviembre de 1987 a Mayo de 1988.

Contando como recursos los profesores y estudiantes de la facultad, la biblioteca, el plan de estudios, tesis y traba jos ya realizados respecto al pensum.

Como elemento organizacional se cuenta fundamentalmente con el comité curricular como elementos ejecutivos del proceso, la decanatura como elemento directivo, los comités de tesis, de práctica y el consejo de facultad como elementos de apoyo y el equipo de tesis como un elemento operativo del proceso.

5. PROGRAMA DE TRABAJO

Programa de Trabajo.



A.4.8.

PROYECTO DE EVALUACION DE LA UBICACION DEL DOCENTE FRENTE A LA FACULTAD Y LA CATEDRA EN PARTICULAR

COMITE CURRICULAR

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO

"UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR"

1988

PRESENTACION:

El presente cuestionario tiene como meta, sistematizar información, sobre la ubicación conceptual del profesorado de la facultad, sobre la carrera, sobre la facultad y sobre las cátedras a su cargo.

Es menester, dentro de nuestros propósitos, ocasionar molestias y ocupar parte del tiempo del docente. Especialmente, del tiempo libre, pues la respuestas al cuestionario requiere de reflexión. Los resultados son también, a largo plazo por lo que requerimos prontitud en la entrega. Debe estar sujeto el profesor, que no existe otra intención que la de mejorarnos y hacer más fácil y productivo el trabajo.

1.- IDENTIFICACION DEL DOCENTE

1.1 NOMBRE: _____ 1.2 PROFESION: _____

1.3 EGRESADO DE: _____ FECHA: _____

1.4 EXPERIENCIA DOCENTE:

INSTITUCION	DE AÑO	A AÑO	C*

1.5 EXPERIENCIA LABORAL

INSTITUCION O EMPRESA	DE	A	C*

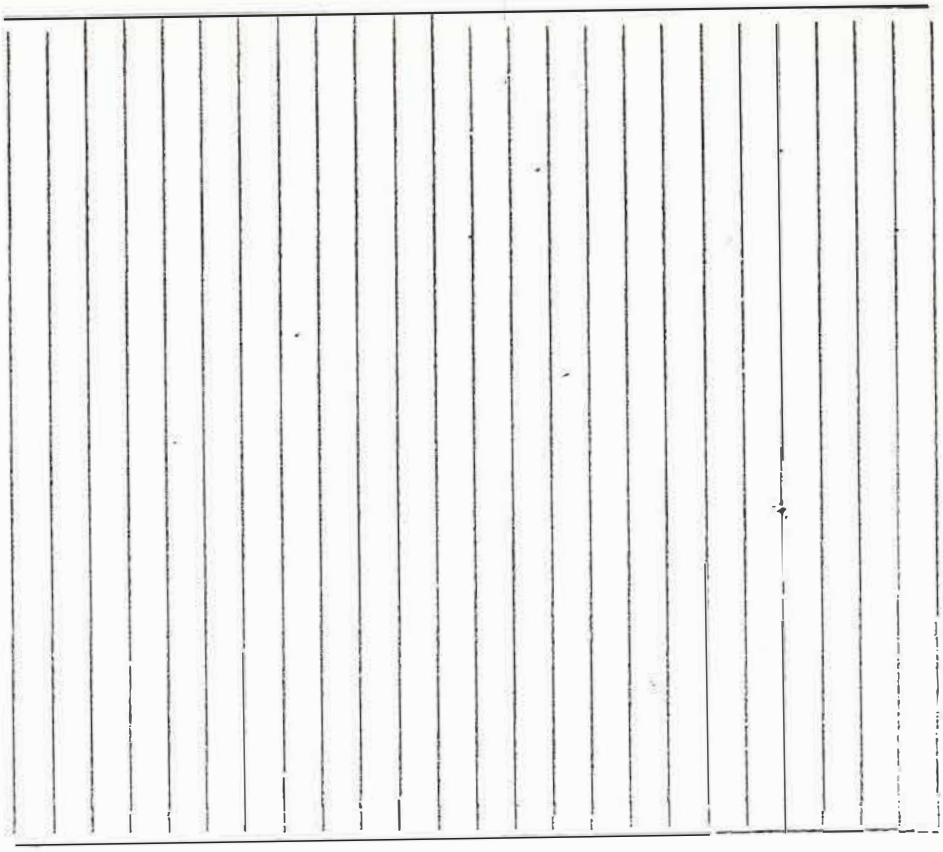
1.6 CATEDRAS A CARGO EN LA FACULTAD

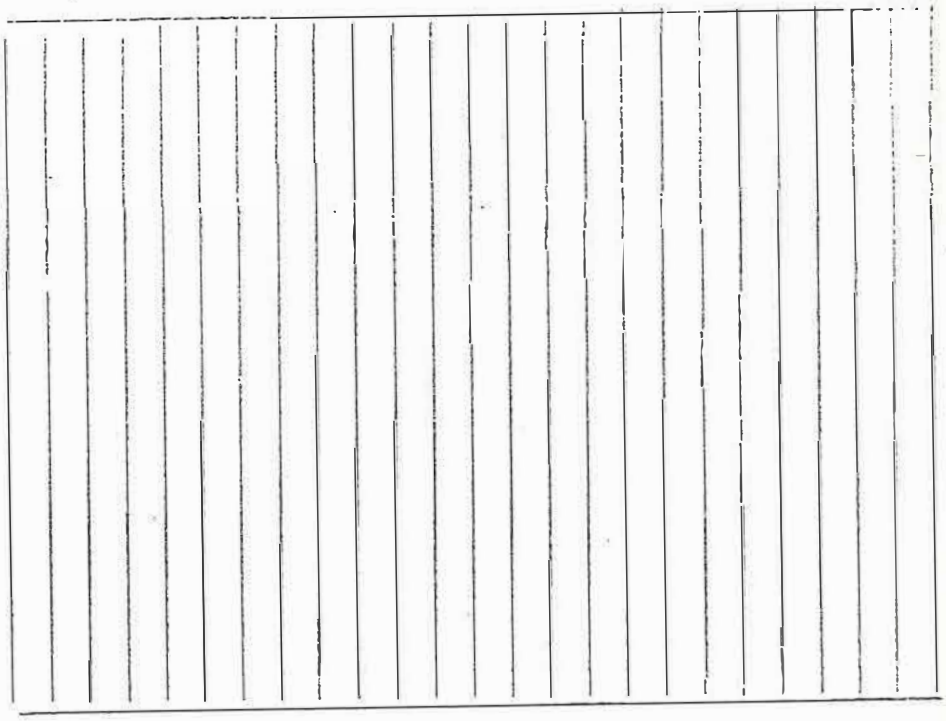
AÑOS	CATEDRAS	CURSOS

1.7 CATEDRAS EN OTRAS FACULTADES

CATEDRAS	FACULTADES	UNIVERSIDADES

* Dejar en Blanco.





3. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS DEL DOCENTE FRENTE A LA CARRERA Y LA FACULTAD.

FRENTE A LA CARRERA

FRENTE A LA FACULTAD

4. UBICACION DEL DOCENTE FRENTE A LAS CATEDRAS A SU CARGO.

SI EL DOCENTE TIENE MAS DE UNA CATEDRA A SU CARGO LLEVARA POR CADA UNA, UNA SECCION DEL CUESTIONARIO.

NOMBRE DE LA CATEDRA: _____ HORAS SEMANALES: _____

4.1 QUE CONCEPTO TIENE USTED DE LA IMPORTANCIA Y EL PAPEL QUE TIENE SU CATEDRA EN LA FORMACION DEL TRABAJADOR SOCIAL?

_____

_____

_____

_____

_____

4.2 TIENE USTED SUGEPENCIAS U OBSERVACIONES SOBRE EL CONTENIDO, EL NUMERO DE HORAS, LOS RECURSOS DIDACTICOS O EL PRO GRAMA QUE PUEDA APORTARNOS? (CAMBIOS DE CATEDRAS, NUEVAS CATEDRAS O TEMAS)

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

4. UBICACION DEL DOCENTE FRENTE A LAS CATEDRAS A SU CARGO.

SI EL DOCENTE TIENE MAS DE UNA CATEDRA A SU CARGO LLEVARA POR CADA UNA, UNA SECCION DEL CUESTIONARIO.

NOMBRE DE LA CATEDRA:_____ HORAS SEMANALES:_____

4.1 QUE CONCEPTO TIENE USTED DE LA IMPORTANCIA Y EL PAPEL QUE TIENE SU CATEDRA EN LA FORMACION DEL TRABAJADOR SOCIAL?

_____

_____

_____

_____

_____

4.2 TIENE USTED SUGERENCIAS U OBSERVACIONES SOBRE EL CONTENIDO, EL NUMERO DE HORAS, LOS RECURSOS DIDACTICOS O EL PROGRAMA QUE PUEDA APORTARNOS? (CAMBIOS DE CATEDRAS, NUEVAS CATEDRAS O TEMAS)

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

4.3 SEÑALE EL PROGRAMA QUE ACTUALMENTE DESARROLLA EN LA CATEDRA:

1 UNIDAD: _____

TITULO: _____ Nº DE HORAS NECESARIAS

TEMAS 1.1 _____ _____

1.2 _____ _____

1.3 _____ _____

1.4 _____ _____

1.5 _____ _____

2 UNIDAD:

TITULO: _____ Nº DE HORAS NECESARIAS

TEMAS 2.1 _____ _____

2.2 _____ _____

2.3 _____ _____

2.4 _____ _____

2.5 _____ _____

5. SUGERENCIAS PARA ELABORACION DEL HORARIO DEL PROXIMO SEMESTRE.

Señale con una X las horas, que según la totalidad de sus cargas podrían ocupar la facultad.

HORA	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
7-8						
8-9						
9-10						
10-11						
11-12						
12-2						
2-3						
3-4						
4-5						
5-6						
6-6^{45}						
6^{45} -7^{30}						
7^{30} -8^{15}						
8^{15} - 9						