



PERCEPCIÓN DE LOS/AS
PROFESIONALES DE CAMPO
(COORDINADORES/AS DE
PRÁCTICA) SOBRE LAS
PRÁCTICAS DE LOS/AS
ESTUDIANTES DE TRABAJO
SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL
VALLE – CALI, EN EL PERÍODO
2009-2011

Universidad del Valle
Facultad de Humanidades
Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano



**PERCEPCIÓN DE LOS/AS PROFESIONALES DE CAMPO
(COORDINADORES/AS DE PRÁCTICA) SOBRE LAS PRÁCTICAS
DE LOS/AS ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL DE LA
UNIVERSIDAD DEL VALLE –CALI, EN EL PERÍODO 2009-2011**

Diseño portada: Sharon García, Sara Martán y Marjelin García

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
CURSO DISEÑO DE SONDEO
CALI, DICIEMBRE DE 2012**

**PERCEPCIÓN DE LOS/AS PROFESIONALES DE CAMPO
(COORDINADORES/AS DE PRÁCTICA) SOBRE LAS PRÁCTICAS DE LOS/AS
ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –
CALI, EN EL PERÍODO 2009-2011**

Coordinador investigación:

PROFESOR: ARIZALDO CARVAJAL

INVESTIGADORES/AS:

AGUIRRE, WILMER

ANDRADE, ANGELA

BALLESTEROS, ENNI

CARDENAS, JESSICA

CORTES, ROCIO

DUQUE, CAMILA

GARCIA, MARJELIN

GARCIA, SHARON

GOMEZ, JULIETH

LOZANO, SUSANA

MARTAN, SARA

MORNAN, DEBAYE

ORDOÑEZ, DIANA

PENAGOS, LORENA

RAMIREZ, LINA

SALCEDO, ALEXANDRA

TELLO, ANA SOFIA

TORRES, CAROLINA

URIBE, MEGGY

VASQUEZ, ANGELICA

ZUÑIGA, ROBERT

CONTENIDO:

AGRADECIMIENTOS

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

CONSIDERACIONES GENERALES

1.1. El objeto de investigación

1.2. Metodología

CAPITULO II

PERCEPCIONES, TRABAJO SOCIAL Y PRÁCTICAS: Articulaciones teóricas

CAPITULO III

LA UNIVERSIDAD DEL VALLE Y LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO: Una visión al contexto

CAPITULO IV

CARACTERÍSTICAS DE LOS(AS) PROFESIONALES DE CAMPO (COORDINADORES(AS) DE PRÁCTICA)

CAPITULO V

PERCEPCIONES SOBRE LA EXPERIENCIA CON ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

CAPITULO VI

DIFICULTADES

CAPITULO VII

RELACIÓN CON EL/LA PROFESOR/A DE PRÁCTICA (SUPERVISOR/A)

CAPITULO VIII

IMPACTO/INCIDENCIA PRÁCTICA EN INSTITUCIONES

CAPITULO IX

APORTES DE LA PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL A LA INSTITUCIÓN

CAPITULO X

LA GESTIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DE LA PRÁCTICA

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

1. Encuesta aplicada

2. Manual de codificación

LISTADO DE CUADROS

1. Área de posgrado
2. Ultimo cargo desempeñado en la institución
3. Edad por sexo de los y las coordinadores y coordinadoras
4. Tipo de vinculación laboral por edad
5. Tipo de institución por tipo de vinculación laboral
6. Principal actividad y/o función asignada
7. Consideración desempeño actividad
8. Razón muy buena o buena
9. Principal aspecto a mejorarse en práctica
10. Principal actividad asignada por desempeño
11. Principal actividad asignada y cumplimiento de tareas
12. Principal fortaleza de los (as) estudiantes
13. Principal debilidad de los (as) estudiantes
14. Principal debilidad de los (as) estudiantes según el cumplimiento de tareas o funciones asignadas
15. Cumplimiento tareas o funciones asignadas según el cumplimiento de acuerdos establecidos
16. Principal razón comunicación con el/la profesor/a de práctica.
17. Criterios de evaluación
18. Nivel de cumplimiento de los objetivos según satisfacción en el acompañamiento del proceso
19. Valoración a la labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica según consideración de los aportes realizados
20. Consideración desempeño actividad según relación con los/las practicantes.
21. Nivel de cumplimiento de los objetivos según la principal actividad y/o función asignada.
22. Tipo de institución según principal actividad y/o función asignada
23. Tipo de institución según principal actividad y/o función asignada.
24. Tipo de institución según principal actividad y/o función asignada

25. Tipo de institución según principal actividad y/o función asignada
26. Tipo de institución según principal actividad y/o función asignada
27. Tipo de institución según principal actividad y/o función asignada
28. Nivel de cumplimiento de los objetivos de la propuesta de intervención.
29. Consideración relación del practicante con el personal de la institución
30. Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la población sujeto de intervención.
31. Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución.
32. Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica.
33. Consideración grado de dificultad según valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica.
34. Tipo de institución según nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución.
35. Consideración desempeño actividad según periodicidad reunión con el(a) estudiante.
36. nivel de cumplimiento de los objetivos según valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica.
37. Nivel de cumplimiento de los objetivos según valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica.
38. Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica según nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución.
39. Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica según nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución.
40. Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución por consideración fundamentación teórica.
41. Nivel de cumplimiento de los objetivos por pertinencia fundamentación metodológica.
42. Consideración fundamentación teórica por consideración grado de dificultad.
43. Consideración fundamentación teórica por consideración grado de dificultad.
44. Consideración fundamentación teórica por consideración grado de dificultad.
45. Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución según tenencia ruta de ingreso o inducción.
46. Abordamiento procesos de asignación, seguimiento y evaluación por cumplimiento tareas o funciones asignadas.
47. Tipo de institución por consideración aportes realizados.

LISTADO DE GRÁFICAS

1. Sexo
2. Edad
3. Máximo nivel educativo
4. Título pregrado
5. Tipo de Universidad egresó en pregrado
6. Año graduación pregrado
7. Tiempo trabajando en su profesión
8. Tipo de vinculación laboral
9. Tiempo trabajado en la institución
10. Tipo de institución
11. Tiempo vinculación estudiantes de trabajo social
12. Número estudiantes que coordinó
13. Razón regular o malo
14. Presentación de inconvenientes
15. Relación con los(las) practicantes
16. Consideración grado de dificultad
17. Cumplimiento acuerdos establecidos
18. Cumplimiento tareas o funciones asignadas
19. Periodicidad reunión con el(a) estudiante
20. Sentir acompañamiento proceso de formación
21. Periodicidad encuentros con el/a profesor/a de práctica
22. Lugar más frecuentado encuentros
23. Medio más utilizado comunicación
24. Consideración comunicación con el/la profesor/a de práctica
25. Comunicación en una situación extraordinaria
26. Consideración participación del/la profesor/a de práctica en el proceso
27. Consideración desempeño del/la profesor/a de práctica
28. Conflictos con los/as profesores de práctica
29. Nivel de cumplimiento de los objetivos
30. Consideración relación del practicante con el personal de la institución
31. Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la población sujeto de intervención
32. Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución

33. Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica
34. Consideración fundamentación teórica
35. Consideración proceso de intervención de los(as) estudiantes
36. Consideración fundamentación metodológica
37. Tenencia ruta de ingreso o inducción
38. Abordamiento procesos de asignación, seguimiento y evaluación
39. Consideración aportes realizados

AGRADECIMIENTOS

A los y las coordinadores/as de práctica de los/as estudiantes del Programa de Trabajo Social de la Universidad del Valle, sede Cali, quienes colaboraron con la encuesta, base de este estudio.

A las profesoras de la Escuela María Cénide, Claudia Bermúdez, Olga Lucía, por el “puente” con las instituciones, los aportes y el ánimo permanente.

A María Fernanda, monitora de práctica.

A la Dirección de la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano, que financió las copias de la encuesta.

INTRODUCCIÓN

Este Informe final presenta los resultados del estudio “PERCEPCIÓN DE LOS/AS PROFESIONALES DE CAMPO (COORDINADORES/AS DE PRÁCTICA) SOBRE LAS PRÁCTICAS DE LOS/AS ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –CALI, EN EL PERÍODO 2009-2011”, realizado en el marco del curso Diseño de Sondeo (Grupo 01) del Programa Académico de Trabajo Social de la Universidad del Valle, período Agosto – Diciembre de 2012.

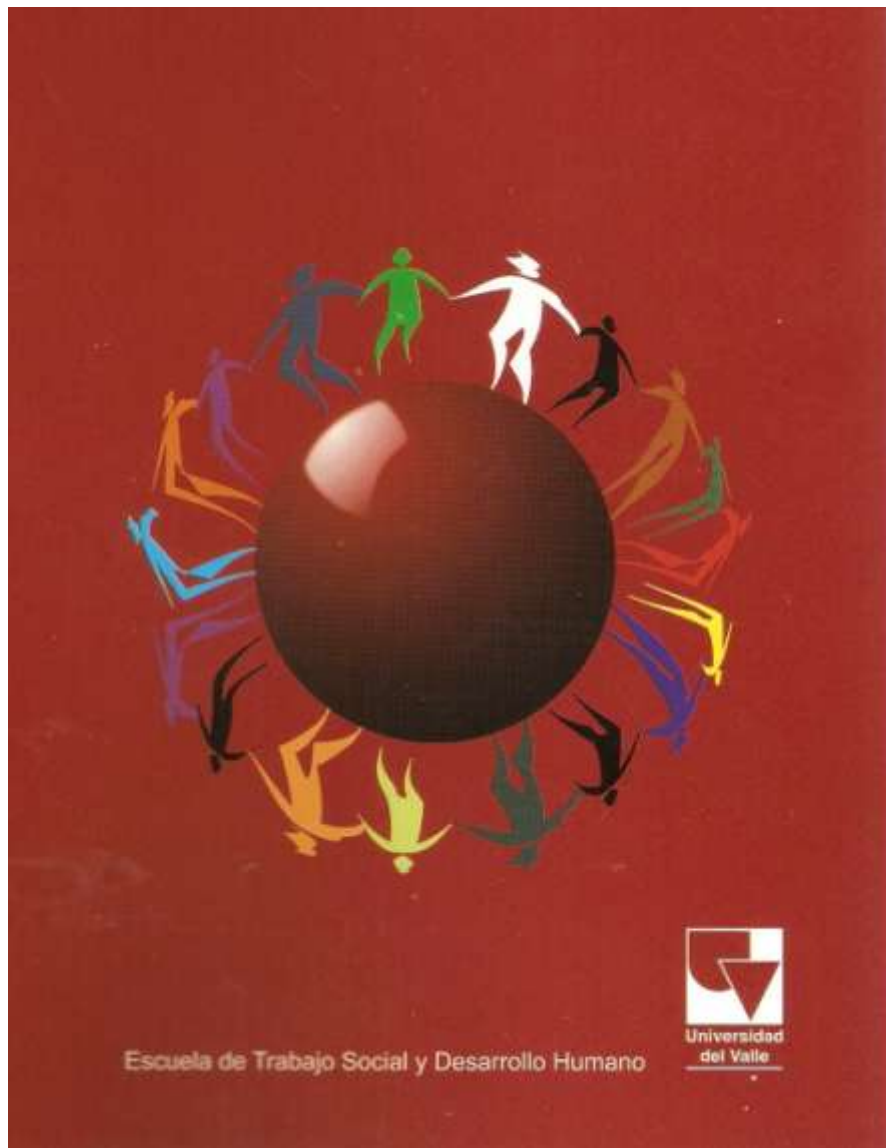
El estudio pretende aportar a los procesos de la Escuela, en este caso en un campo fundamental como es la práctica de los/as estudiantes, desde la visión de uno de sus actores: el/la profesional de campo (coordinador/a de práctica). Así, es una investigación aplicada y formativa.

Este trabajo consta de diez capítulos: En el primero se hace la presentación del objeto de investigación y la metodología utilizada. El segundo se refiere a las articulaciones teóricas, sobre percepciones, prácticas y trabajo social. El marco contextual se presenta en el tercer capítulo. En el cuarto se realiza una descripción de las características de los(as) profesionales de campo (coordinadores(as) de práctica). Las percepciones sobre la experiencia con estudiantes en práctica se presentan en el capítulo quinto; el sexto ahonda en las dificultades de la práctica. El séptimo muestra la relación con el/la profesor/a de práctica (supervisor/a). El impacto/incidencia de la práctica en instituciones y los aportes de la práctica pre-profesional a la institución se abordan en los capítulos octavo y noveno respectivamente. En el décimo se analiza la gestión y la organización de la práctica.

Futuros estudios, que presenten la voz de los otros “actores de la práctica” – profesores o supervisores de práctica y estudiantes en práctica- nos darían una visión más amplia de esta temática.

CAPÍTULO I

CONSIDERACIONES GENERALES DEL ESTUDIO



Tomada del libro "Pedagogía social".

1.1. El objeto de investigación

Antecedentes:

Los estudios aplicados sobre percepciones, en relación con las prácticas de los estudiantes, son escasos en la Universidad del Valle, y, en particular, sobre las percepciones desde el(la) coordinador(a) de práctica de estudiantes de Trabajo social.

En el marco del Curso Diseño de Sondeo, con el profesor Arizaldo Carvajal, se han realizado diversos estudios con el objetivo de caracterizar una población estudiantil y analizar sus imaginarios y percepciones sobre varios tópicos. Así, en esta dirección encontramos los siguientes trabajos de investigación cuantitativa formativa:

“Características y percepciones de los estudiantes de trabajo social de la Universidad del Valle-sede Cali” (Autores varios, 2005).

“Características, vivencias y percepciones de los estudiantes de la Universidad del Valle- sede Tuluá” (Autores varios, 2008a).

“Características e imaginarios sociales de los estudiantes de primer semestre de la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle, Cali, periodo agosto-diciembre de 2008” (Autores varios, 2008b).

“Imaginarios y percepciones de los estudiantes de la Universidad del Valle, sede Cali, sobre el trabajo social y los/as trabajadores/as sociales” (Autores varios, 2009).

“Sentidos y prácticas del uso de internet de los(as) estudiantes del programa de Trabajo social de la Universidad del Valle, Cali” (*Autores varios, 2012*).

Justificación:

“El estudio, además de brindar un espacio de aprendizaje en investigación cuantitativa a estudiantes de trabajo social”, contribuye a la Universidad del Valle y especialmente a la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Este aporte va en dos direcciones: conocer una realidad sobre la práctica de estudiantes de

trabajo social desde las percepciones de los/as coordinadores/as de práctica, y ser un insumo para mejorar dichas prácticas.

Formulación:

¿Cuál es la percepción de los(as) profesionales de campo (coordinadores(as) de práctica) sobre las prácticas de los/as estudiantes de Trabajo social de la Universidad del Valle –Cali, en el período 2009-2011?

Así, el **objetivo general** de este estudio fue conocer la percepción de los(as) profesionales de campo (coordinadores(as) de práctica) sobre las prácticas de los/as estudiantes de Trabajo social de la Universidad del Valle –Cali, en el período 2009-2011.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Realizar una caracterización de los(as) coordinadores(as) de práctica y de las instituciones
- Conocer las percepciones sobre la experiencia con estudiantes en practica
- Analizar la relación entre coordinadores de práctica y supervisores de la escuela
- Identificar las dificultades
- Analizar el impacto/incidencia práctica en instituciones
- Identificar los aportes de la práctica a la institución
- Describir la gestión y la organización de la práctica

1.2. Metodología

Siendo coherente con el Diseño de Sondeo –y con el objeto de estudio-, se trabajó con la técnica de encuesta social.

La encuesta social tiene una gran importancia y significado en la investigación cuantitativa. La encuesta es entendida como “la recolección sistemática de datos en una población o en una muestra de la misma, mediante el uso de entrevistas personales u

otros instrumentos para obtener datos”. Para otros la encuesta es sólo una pluralidad de técnicas que se utilizan a nivel masivo. Una práctica de aplicación de un cuestionario a nivel de una población numerosa y dispersa. La encuesta constituye una estrategia de investigación basada en las declaraciones verbales –o escritas- de una población concreta. Así, la encuesta puede definirse como “la aplicación de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos” (Cea, 2001:240). Es importante señalar que la encuesta no es el punto de partida de una investigación sino el punto de llegada. En otras palabras, la encuesta tiene sentido en un contexto investigativo.

Explicado en términos sencillos, la técnica de la encuesta social sigue los siguientes pasos: se parte de definir el objeto de investigación: problema-objetivos. Se hace la precisión conceptual de los elementos del estudio, se definen las variables, se hace una definición operacional, con el objetivo de precisar los referentes empíricos que estamos midiendo. Se define el marco muestral y el número de encuestados(as) -probabilística-. Sigue el diseño preliminar de la encuesta, de la cual se hace una prueba piloto para mirar su consistencia, claridad, etc. A partir de la prueba se diseña el formato final, que debe ser aplicado a la muestra escogida. Luego de realizadas las encuestas se les hace una lectura crítica, de corrección. En seguida, se diseña el Manual de codificación y se procede a la codificación de las encuestas, para su sistematización (generalmente con el *programa SPSS*). Los cuadros estadísticos, las gráficas, se analizan e interpretan. Y terminamos con la presentación del informe de investigación cuantitativa (Carvajal, 2008). Resumiendo:

- Objeto de investigación
- Conceptualización, operacionalización, variables, medición
- Muestreo
- Diseño Preliminar de la Encuesta
- Prueba piloto
- Diseño final
- Aplicación
- Lectura crítica

- Codificación
- Sistematización
- Análisis e interpretación
- Informe
- Socialización

En el estudio que nos ocupa se siguió todo este proceso de investigación cuantitativa.

Se definieron las dimensiones y las variables del estudio. Veamos:

I. CARACTERÍSTICAS DE LOS(AS) PROFESIONALES DE CAMPO (COORDINADORES(AS) DE PRÁCTICA)

1. Sexo
2. Edad
3. Máximo nivel educativo
4. Título pregrado
5. Tipo de Universidad egresó en pregrado
6. Año graduación pregrado:
7. Área del postgrado:
8. Tiempo trabajando en su profesión
9. Último cargo desempeñado en la institución
10. Tipo de vinculación laboral
11. Tiempo trabajado en la institución
12. Tipo de institución
13. Tiempo vinculación estudiantes de trabajo social
14. Número estudiantes que coordinó

II. PERCEPCIONES SOBRE LA EXPERIENCIA CON ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

15. Principal actividad y/o función asignada

16. Consideración desempeño actividad
 17. Razón muy bueno o bueno
 18. Razón regular o malo
 19. Presentación de inconvenientes
 20. Principal aspecto a mejorarse en práctica
-

21. Relación con los(las) practicantes

III. DIFICULTADES

22. Consideración grado de dificultad
23. Cumplimiento acuerdos establecidos
24. Cumplimiento tareas o funciones asignadas
25. Periodicidad reunión con el(a) estudiante
26. Sentir acompañamiento proceso de formación
27. Principal fortaleza de los (as) estudiantes
28. Principal debilidad de los (as) estudiantes

IV. RELACIÓN CON EL/LA PROFESOR/A DE PRÁCTICA (SUPERVISOR/A)

29. Periodicidad encuentros con el/a profesor/a de práctica
30. Lugar más frecuentado encuentros
31. Principal razón comunicación con el/la profesor/a de práctica
32. Medio más utilizado comunicación
33. Consideración comunicación con el/la profesor/a de práctica
34. Quién define criterios evaluación del/la estudiante
35. Comunicación en una situación extraordinaria
36. Consideración participación del/la profesor/a de práctica en el proceso
37. Consideración desempeño del/la profesor/a de práctica
38. Conflictos con los/as profesores de práctica

V. IMPACTO/INCIDENCIA PRÁCTICA EN INSTITUCIONES

- 39. Nivel de cumplimiento de los objetivos
- 40. Consideración relación del practicante con el personal de la institución
- 41. Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la población sujeto de intervención
- 42. Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución
- 43. Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica

VI. APORTES DE LA PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL A LA INSTITUCIÓN

- 44. Consideración fundamentación teórica
- 45. Consideración fundamentación metodológica
- 46. Consideración proceso de intervención de los(as) estudiantes

VII. LA GESTIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DE LA PRÁCTICA

- 47. Tenencia ruta de ingreso o inducción
- 48. Abordamiento procesos de asignación, seguimiento y evaluación
- 49. Consideración aportes realizados

Se diseñó colectivamente la encuesta, se aplicó la prueba piloto (a una coordinadora) y se hizo el formato final de la encuesta, que consta de 49 preguntas (Véase anexo No. 1).

El trabajo dentro del grupo se dividió entre los estudiantes según Instituciones (dos a cada estudiante).

Debemos reconocer el apoyo de la Escuela, para ubicar las instituciones, para hacer “el puente” con las instituciones. Hay que señalar que se presentaron dificultades para contactar y concertar citas con coordinadores(as) de algunas instituciones, logrando acceder y aplicar la encuesta a 25 coordinadores(as). Inicialmente se definió que las encuestas serían “cara a cara”, pero por las condiciones de acceso a los encuestados(as) flexibilizamos este propósito y decidimos combinar con el tipo de encuesta autoaplicada vía correo electrónico.

Las encuestas se realizaron en el mes de Noviembre de 2012. Veamos:

ENCUESTA/INSTITUCIONES

VALLENPAZ	ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS DEL VALLE		
GOBERNACION DEL VALLE	ASOCIACIÓN DE MUJERES CABEZA DE FAMILIAS-CORREO		
SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA CALI-CORREO	SECRETARÍA DE SALUD PUBLICA CALI-LILIANA-CORREO		
SENA	INDUCOLSA		
COMFANDI	CONTRALORIA GENERAL-CORREO		
COOP. DE TRABAJO SOLIDARIO	COOP. SOLIDARIA EMPRESARIAL		
HOGARES CLARET	HOSP. UNIVERISTARIO-CORREO		
VISION MUNDIAL	CORPORACIÓN URDIMBRE		
EMCALI	FUNDACION SEMILLA DE MOSTAZA		
ACJ	MARIA SANFORD		
SAMARITANOS DE LA CALLE	FUNDACION ESCUELA Y VIDA		
FUNDACION HABITAR	FUNDACION PARA LA ORIENTACION FAMILIAR (FUNOF)		
GRUPO DE INVEST. FLIA Y SOCIEDAD-ESCUELA TS-CORREO	FUND. PARA LAS LIMITACIONES MULTIPLES (FULIM)-CORREO		
GRUPO EPIDEMIOLOGIA SALUD PUBLICA	SONADORES AL PISO		
CLINICA SAN JOSÉ-CORREO	CENTRO DE FORMACION JUVENIL TERCARIOS CAPUCHINOS		
FUNDESIA	ASODISVALLE-CORREO		

SIMA	BUEN PASTOR-CORREO		
GRUPO DE INVESTIGACIÓN SUJETOS Y ACCIONES COLECTIVAS-ESCUELA DE TS-CORREO	SECRETARIA DE EDUCACIÓN		
FUNDACIÓN PLAN DE APOYO FAMILIAR (CPAF)	CORPOLATIN		
CORPORACIÓN JUAN BOSCO	FUNDACIÓN IDEAL		
UNIVALLE INGENIERIAS			

*En verde instituciones donde se aplicó la encuesta.

FICHA TÉCNICA:

Persona natural o jurídica que la realizó: Estudiantes de 7º. semestre del Programa de Trabajo Social de la Universidad del Valle, sede Cali.

Persona natural o jurídica que la encomendó: Profesor Arizaldo Carvajal y Estudiantes de 7º. Semestre del Programa de Trabajo Social de la Universidad del Valle.

Área (unidad muestral): Coordinadores(as) de práctica, en el período 2009-2011, de instituciones con sede en Cali. En total 43.

Tipo de muestra: sistemática

Tamaño de la muestra: 25 coordinadores(as)

Cobertura: 58.1%

Temas: Características de los(as) profesionales de campo (coordinadores(as) de práctica), percepciones sobre la experiencia con estudiantes en práctica, dificultades, relación con el/la profesor/a de práctica (supervisor/a), impacto/incidencia práctica en instituciones, aportes de la práctica pre-profesional a la institución, la gestión y la organización de la práctica.

Preguntas concretas formuladas: 49

Fecha o período en que se efectuó: Noviembre de 2012.

Técnica de recolección de datos: cuestionario cara a cara y cuestionario auto-administrado vía correo electrónico (12 y 13 respectivamente).

Aplicada la encuesta, se realizó la respectiva lectura crítica de las mismas. Luego se procedió a diseñar el Manual de Codificación (ver Anexo No. 2), y a hacer la respectiva codificación. Se construyó la base de datos en el Programa SPSS. Con esta base de datos se procedió a ordenar tablas de frecuencias, tablas de contingencia, estadísticos, etc. Se analizaron e interpretaron los datos, se construyó el informe final, y se socializó el estudio, siguiendo el proceso señalado en la metodología.

CAPÍTULO II
PERCEPCIONES, TRABAJO SOCIAL Y PRÁCTICAS:
Articulaciones teóricas



Omar Rayo

Percepciones

Las percepciones e imaginarios articulan conceptual y teóricamente este estudio. Son dos conceptos que se tienden a confundir. Así, entenderemos por percepciones el “proceso o procesos a través de los cuales pretendemos conocer y comprender a las personas” (Bueno Abad, 1999). Y por imaginarios sociales las “múltiples y variadas construcciones mentales (ideaciones) socialmente compartidas de significancia práctica del mundo, en sentido amplio, destinadas al otorgamiento de sentido existencial” (Baeza, 2004).

Señala Baeza que son construcciones mentales socialmente compartidas que homologan las maneras de pensar, de las modalidades relacionales y de las prácticas sociales que reconocemos y asumimos como propias en nuestra sociedad, sin desconocer que los imaginarios sociales no están libres de oposiciones provenientes de la heterogeneidad propia de una sociedad, reconociendo una pluralidad siempre presente de configuraciones socio-imaginarias (Baeza, 2004:37).

El concepto de ‘imaginarios’ implica **‘creencias’** como pensamientos simbólicos que atribuyen características a determinada situación o elemento, atravesando así todas las actividades desarrolladas por los seres humanos; también implica lo que la gente **‘conoce’** cotidianamente, dando atribuciones de realidad y estableciendo un constructo de significados contenidos en las **‘apreciaciones’ y valoraciones** ordenadoras de sentido; además el imaginario al realizar interpretaciones sobre objetos lleva a que el sujeto atribuya significaciones sobre el mismo, realizando y manteniendo así un ‘reconocimiento’ determinado, que a su vez ayuda a ubicar quienes somos como colectivo según las construcciones simbólicas de los significantes. De este modo la categoría de imaginarios se constituye como un concepto explicativo, un instrumento útil para indagar y explorar la realidad social. (Arteaga et al, 2007:38).



El Estructuralismo se refiere a la **percepción** como la asociación de ideas causadas por estímulos-respuestas. Argumenta que el ser humano se estudia desde fuera, como a cualquier fenómeno natural, y no desde dentro, como se estudian los contenidos de conciencia; esta idea es compartida en parte por el Positivismo al plantear que el ser humano no es constructor de la realidad social, proponiendo un tipo de inmovilismo social ya que considera que la realidad y por ende el conocimiento están dados.

La Fenomenología surge para intentar comprender lo que las personas experimentan o perciben del mundo, siendo la percepción el fundamento de los actos; considera al mundo como el campo de los pensamientos y de todas las percepciones explícitas, por lo tanto el mundo es aquello que nos representamos. De este fundamento se deriva el Interaccionismo simbólico, hace referencia a la capacidad de las personas para pensar y reflexionar su realidad mediante la interacción, lo cual posibilita la construcción de significados sobre sí mismo y sobre los demás (Ritzer, 1997; Rodríguez, 2001).

Para el Constructivismo el mundo no puede ser interpretado en su totalidad, debido a que cada persona proporciona atributos a las experiencias cotidianas para darles significado. Estos atributos se construyen a partir de capacidades individuales en la forma de percepción donde se seleccionan y se organizan los estímulos de la realidad; permitiendo recurrir a referentes anteriores para otorgarle sentido a experiencias del presente y futuro. El Empirismo planteará que estos

atributos son en sí, las percepciones derivadas de la experiencia sensorial y por ende se deben a procesos de aprendizaje.

Los anteriores fundamentos teóricos hacen referencia a la percepción de distinta manera, por un lado, se plantea como un proceso que tiene lugar fuera del individuo, pero por el otro, se debe a una construcción subjetiva. Sin embargo, de esta revisión se podría concluir que explican el concepto de percepción, como la forma en que las personas significan objetos y el mundo en general, haciendo poco énfasis en cómo los sujetos se perciben entre sí, cómo perciben los grupos, las instituciones sociales y las situaciones. De esta manera y para efectos de este proyecto se define la percepción desde dos fundamentos teóricos, el constructivismo, plantea que los sujetos no solo recogen información, si no que la construye en continua interacción con otros. El segundo fundamento el empirismo, explica la percepción como el resultado de los estímulos externos que condicionan al sujeto que percibe posibilitando la construcción de experiencias que le sirven de referente en cada situación (BUENO Abad José Ramón, LILA Marisol (1999), MANN León (2004) y RITZER George (1997).

Recogiendo los anteriores fundamentos teóricos se entiende la percepción como un proceso activo, una actividad constructiva a través de la cual se pretende conocer, comprender a las personas y las situaciones, en donde confluyen deseos, actitudes, emociones, intenciones, sentimientos, pensamientos, opiniones, imágenes, necesidades, impresiones, valores sociales entre otras. En síntesis, la percepción se podría definir como el proceso cognoscitivo que permite interpretar y comprender el mundo, es la selección y organización de estímulos del ambiente para proporcionar experiencias significativas a quien los experimenta, incluye la búsqueda de la obtención y el procesamiento de información.

La percepción varía en forma notable, y se hace evidente en la interpretación que cada persona construye de una situación específica, lo que conducirá a una respuesta -sea manifiesta (acciones) encubierta (motivación, actitudes y

sentimientos) o ambas, es decir, las acciones de cada individuo estarán mediadas por la construcción de percepciones.

Trabajo social

Para definir el Trabajo Social como profesión es importante reconocer los cambios históricos producidos en su desarrollo; de esta manera, se puede señalar que sus antecedentes se ubican dentro de una lógica asistencialista, caritativa y filantrópica, relacionada con los valores morales impulsados por la iglesia católica que se materializaban en los grupos de caridad que se dedicaban a la ayuda a mas “necesitados”; cabe anotar que estas acciones no se deben concebir como el Trabajo Social “clásico”, sino como elementos relacionados a la labor social más que a la historia de la profesión, y que son tomados en cuenta como referentes para definir -en algunas ocasiones- la misma.

Es así, que la institucionalización del Trabajo Social se ubica dentro del proyecto de modernidad que se caracteriza por la consolidación del sistema capitalista a través de los procesos de industrialización –especialmente en Europa-, en los cuales se hace necesarias prácticas de intervención tecnificadas, para atender las problemáticas sociales derivadas de dichos procesos (misericordia, enfermedades, condiciones laborales precarias, entre otras), lo anterior exigía de los Trabajadores Sociales una mayor preparación técnica e intelectual especializada, que trascendiera la filantropía y el asistencialismo.

Actualmente, el Trabajo Social se encuentra influenciado por los procesos de globalización neoliberal, es así que se caracteriza por discursos y prácticas neo-filantrópicas, con el fin de ser mediadores entre las instituciones y los sujetos, enfocándose en la población más “pobre” y con peores condiciones de vida. Es en este contexto donde se encuentran las diferentes tendencias y perspectivas sobre la conceptualización de Trabajo Social, entre las que se encuentran:

"La profesión del trabajo social promueve el cambio social, la solución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que

las personas interactúan con su entorno. Los principios de los derechos humanos y la justicia social son fundamentales para el trabajo social." (FITS -Federación Internacional de Trabajo Social-).

El Trabajo Social se entiende como "(...) la profesión ubicada en el campo de las Ciencias Sociales y Humanas, que interviene en procesos y proyectos relacionados con las Políticas de Bienestar y Desarrollo Humano y Social, teniendo como fundamento los Metacriterios de la Democracia: Bien Común, Justicia y Libertad, en el marco de la actividad profesional (...)", en esta conceptualización resaltan la necesidad de una sólida formación ética. Epistemológica, política, teórica, investigativa y metodológica con el fin de "implementar y gestionar políticas y promover procesos de participación y organización de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la democracia". (CONETS -Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social-).

"El TS no es una ciencia en el sentido clásico o tradicional del término, sencillamente porque no tiene objeto de investigación, porque no tiene un método de investigación propio, porque carece de técnicas propias para la recopilación y análisis de los datos empíricos y porque no han producido teorías sociales propias. Otra cosa distinta es el uso del método individual, de grupo y de comunidad que son propias del TS como procedimientos para la intervención social. El TS no tiene objeto de estudio propio, sino objeto de transformación y acción social. Si se puede hablar de objeto en el TS habría que de los individuos y grupos humanos en los cuales los TS intervienen. Pero ese objeto del TS, no es un objeto de investigación y estudio, sino un objeto de intervención. La pretensión del TS como disciplina no es el conocimiento, sino el cambio social, la transformación de la vida social. Esta es su finalidad principal y primera, aunque para cumplirlo adecuadamente requiera disponer de conocimientos sobre el objeto de intervención, necesite lo que se suele denominar diagnóstico social". (María José Martínez, 2000)

El Trabajo Social "es una profesión que interviene contradictoriamente en los procesos de reproducción de la vida a través de una práctica que es al mismo tiempo distributiva y cultural, cuyas posibilidades y limitaciones reconocen condiciones estructurales pero también dependen de los agentes profesionales, y cuya intervención se da en procesos de atención a demandas sociales, pero también de reposición de sus cuadros generacionales y en la producción de conocimientos". (Nora Aquín, 2006).

Práctica

La bibliografía acerca de estos temas es muy amplia y variada, es por ello que nos basaremos, inicialmente, en tres documentos que hacen referencia a ellos, uno es el texto de Leandra Pérez Rivero et.al llamado *Reflexiones sobre las Prácticas de Trabajo Social*; otro documento es del profesor de la Universidad Pedagógica Nacional, Jorge Jairo Posada Escobar llamado *Notas sobre la práctica y/o las relaciones entre querer, saber y poder* y finalmente de Inger Helen Erstad, texto

llamado *La investigación en la práctica del trabajo social. La experiencia como fuente de conocimientos.*

De esta manera es importante empezar por mencionar que para Pérez Rivero et.al (1989), las prácticas en trabajo social se entienden, como la instancia donde se integran y verifican los conocimientos recibidos en el conjunto de las asignaturas que configuran el plan de estudios... Es en la práctica donde, como ya se ha dicho, se verifican y se integran los conocimientos teóricos, dándoles a estos su propia razón de ser, en tanto que han de dar respuesta al conocimiento de una realidad social siempre cambiante.

De la misma manera existen muchas acepciones de lo que implica la práctica profesional, una de ellas es que esta consiste en “la aplicación del conocimiento teórico a los problemas instrumentales de la práctica. El conocimiento profesional sería la aplicación del conocimiento teórico a la consecución de fines prefijados” (Posada, sin año de publicación); sin embargo este no es el caso de trabajo social, puesto que nosotros no llevamos a cabo una actividad instrumental, por el contrario la acción tiene que ir orientada con sentido, por ello es fundamental ver a las personas a quienes se les está realizando la intervención como agentes que están inmersos en un contexto particular.

En este sentido el profesor Posada menciona que es importante tener en cuenta que la intervención siempre va a estar limitada por algún aspecto, por ello aparte de querer y saberlas hacer las cosas es necesario que se puedan llevar a cabo, sin este factor no se podría realizar la intervención que siempre va a tener un toque moral pues se va a realizar desde el marco de creencias propio ya que “no sólo nos plantea problemas de eficacia sino que ante todo nos lleva a la pregunta de lo aceptable que es cada acción” (Posada, sin año de publicación).

Un elemento muy importante que refiere este autor es que “no basta con saber teorías muy progresistas, haber leído a grandes teóricos para garantizar prácticas coherentes con estas teorías, es necesario todo un proceso reflexivo sobre la

práctica” ya que “el conocimiento no se aplica a la práctica... sino que realizamos acciones acompañadas de conocimiento” (Posada, sin año de publicación).

En esta dirección, y de acuerdo a lo que plantea el autor se trata de explicar que en trabajo social no se aplican teorías y conocimientos, sino que es importante tenerlos pero al momento de realizar algún tipo de intervención debemos estar guiados por los contextos viendo a los demás más que como a unos simples receptores de una información o de una acción, como agentes donde ellos mismos tienen posibilidades de proponer cambios y donde se debe reflexionar lo que se hace para que así se pueda generar un conocimiento, la forma más eficiente es realizando sistematización de lo que se haga.

Inger Helen Erstad (Sin año de publicación) también reconoce en su texto que las “gafas de la teoría” en muchos casos no permite ver las cosas pequeñas, lo cual hace que no se analicen estas cosas de forma crítica y por ello en muchos casos la práctica profesional no posibilita el objeto de reflexión crítica.

De esta forma es necesario tener en cuenta que aunque bien la academia propone ciertos acercamientos a la realidad y da opciones de cómo hacerlo, somos nosotros quienes tenemos que definir qué hacer y cómo hacerlo pues como se menciona en muchas partes, no se trata de aplicar teorías en las diferentes situaciones sino de ir construyendo con todas las herramientas que tenemos a mano y con las personas que van a ser objeto de nuestra intervención.

Así, es fundamental hablar sobre las prácticas académicas, debido a que son acciones que el estudiante realiza para ampliar sus conocimientos y de tal manera complementar su formación profesional, es además un espacio de aprendizaje continuo donde la experiencia va ser un aspecto principal en los futuros procesos de intervención.

“La práctica académica se presenta como un proceso de aprendizaje para los estudiantes, en tanto les permite la reflexión y socialización del quehacer profesional, en donde la realidad de las problemáticas sociales, la institucionalidad, los procesos organizativos, al igual que la relación e interrelación de sus diferentes actores y sectores, propician en ellos la

configuración del conocimiento que es evaluado o replanteado con la teoría y con los conocimientos adquiridos durante toda su formación” (Galeano, Rosero y Velázquez, 2011)

En relación con lo anterior las profesoras Galeano, Rosero y Velázquez plantean en su artículo ***Reflexiones y retos de la práctica académica en trabajo social***, la importancia de las ***prácticas pre- profesionales*** en la formación académica, pues brindan la posibilidad de asociar lo visto teóricamente al trabajo de campo, de tal manera se puede encontrar en las distintas fuentes bibliográficas análisis respecto a este tema y todo lo concerniente a él también, ya que son muchos los aspectos que aborda este concepto, como son los campos problemáticos en donde se va a intervenir, el rol que empieza a desempeñar el practicante, debido a que pasa de ser un mero estudiante ha convertirse en parte de unas dinámicas institucionales, el relacionarse con otros profesionales, entre otros.

En esta medida se encuentra también que las prácticas en nuestra profesión permiten reflexionar sobre la experiencia, mostrando así una forma distinta de generar conocimiento, el cual empieza a formar parte de ese cumulo de saberes no solo teóricos sino también sobre el accionar profesional; es así como a través del conocimiento práctico, se desarrolla la capacidad de hacer un proceso de intervención adecuado sobre situaciones específicas (Helen, sin año de publicación).

Por otro lado la práctica al ser un conector entre lo académico y lo institucional, se torna complejo y a la vez muy importante para un profesional, ya que como lo mencione antes esto involucra muchos aspectos, entre esos la inserción a los diversos escenarios de intervención, lo que implica entonces reconocer “contextos donde las tramas y constelaciones de tipo macrosocial se inscriben en la singularidad de cada hecho y situación, impactando en forma heterogénea en la construcción de subjetividades” (Belziti, 2011).

Además de todo lo anterior no se puede separar la práctica pre- profesional de la investigación, otro aspecto relevante en la carrera de Trabajo Social, debido a que

desde esta perspectiva la investigación es el fundamento para comprender las realidades sociales en las cuales se desempeñan los estudiantes y donde se presentan las situaciones problemáticas a intervenir. Asimismo todo el conocimiento y experiencia que se adquiere en la práctica ayudan a reflexionar sobre las tensiones que se dan en este proceso, debido a que las demandas que se exigen en él son complejas, ya que se requiere de un grado mayor de madurez, responsabilidad y formación para asumir la vida profesional, además es en este momento es donde aflora el replanteamiento del estudiante sobre los cuestionamientos a la formación recibida, la idea del deber ser o de ideales difíciles de llevar a la realidad (Galeano, Rosero y Velázquez, 2011).

Finalmente, es adecuado mencionar que las prácticas profesionales, son de gran valor al momento de fortalecer los conocimientos adquiridos en la academia, ayudan a tener una visión holística de la realidad, pues no solo se queda en la parte teórica sino que además se intenta integrar esto con la intervención, el accionar en los diversos contextos, permitiendo además la reflexión en cuenta al rol profesional.

También hay que añadir que la documentación en torno al tema de la práctica académica se ha venido produciendo en volúmenes considerables; por lo que los profesionales de las distintas áreas u oficios laborales se han preocupado por esta forma de llevar los conocimientos de la academia al campo empírico y los aprendizajes que pueden obtenerse en dicho proceso.

De esta manera, el docente e investigador Alfredo Ghiso, ha hecho grandes aportes en el tema; partiendo del reconocimiento de las prácticas académicas como una propuesta educativa histórica que se ha venido construyendo de época en época (2011) estas, se definen por la reconstrucción de los saberes y la aplicación de los conocimientos teóricos a situaciones particulares, diversas y de múltiple complejidad que están relacionadas con la intención de generar cambios sociales a partir del fortalecimiento de la reflexividad y un desarrollo consciente de lo que se está llevando a cabo (Ghiso, 2011).

Por otro lado, Londoño (2005) plantea las prácticas académicas como componentes básicos en los procesos formativos de los estudiantes próximos a titularse; con miras a empaparse de aptitudes y actitudes que les permitan pensar en soluciones a los problemas propios de su área; pensando reflexiva y críticamente sus acciones en el desarrollo de un quehacer profesional que vaya acompañado de compromiso para con los sujetos que demanda su campo de actuación profesional.

Dicho de esta manera, es posible ver una homogeneidad en la idea que se ha construido sobre las prácticas académicas; sin embargo, no sólo desde el ámbito académico se ha escrito al respecto; sino que desde los entes gubernamentales se han establecido legalmente definiciones que amparen dicha modalidad académica; entre ellos, es pertinente destacar la concepción legal que se tiene desde España pues presenta argumentos claros al decir que “las prácticas académicas externas constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las Universidades, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento” (Ministerio de la Presidencia, 2011)

En este orden de ideas; teniendo en cuenta que se trata de prácticas que requieren realizarse fuera del campus universitario en el que se ha desarrollado la formación teórica, se define como campo de acción entidades públicas, privadas o no gubernamentales en las que se requiera de la prestación del servicio propio de la profesión; en este sentido, la autora Claudia Belziti (2011) expone que el pensar las prácticas en contexto da lugar a la existencia de múltiples sentidos y significaciones que tienen que ver con ver la demanda más allá de lo material, de entender detrás de ello los diversos sentidos tanto de los sujetos como de las instituciones donde se va a intervenir partiendo del referente de que se encuentran inscritos en un contexto político, social y económico de gran complejidad.

A partir de lo anterior, se adopta la noción de campos problemáticos que vienen a convertirse en potenciales campos de práctica, asumiendo una posición consciente y de compromiso con los sujetos que “implica asumir lo diverso, agrupar lo discontinuo. El concepto de campo problemático pone en evidencia que los problemas no siempre se resuelven desde la intervención profesional sino que siguen desarrollándose como cuestiones singulares que deben seguirse abordando” (Belziti en Bermúdez y Velásquez, 2012, 3) con relación a lo anterior María Cecilia Tobón (1998) expone que la práctica social en el Trabajo Social al vincularse con entidades públicas como privadas permite lograr una consolidación de la profesión como parte fundamental del aparato estatal; además de ello, “la práctica profesional existe en tanto la sociedad necesita que se cumplan determinadas funciones sociales” (1998, 76)

Por otro lado, entre los campos de práctica es pertinente reconocer los campos vigentes para el presente año 2012 en la Escuela de Trabajo Social en la Universidad del Valle, sede Cali; donde se encuentran instituciones como: Institución San José - Escuela Ciencias Del Lenguaje - Fundación Para Limitaciones Múltiples -Fulim- Universidad Autónoma - Visión Mundial - Casa Gami - Clínica San José – Funcancer - Cuidados Paliativos - Fundación Ideal – Indervalle - Tobías Emanuel - Nuevo Latir - H.U.V - Centro De Formación Juvenil Del Valle - Fundación Cristiana para niños y ancianos - Fundación Nacional Batuta - Universidad Antonio José Camacho - Asociación Casa Cultural El Chontaduro - Asociación Para La Investigación Y Acción Social Nomadesc. (Página oficial Trabajo Social, Bermúdez, 2012)

Es así que el objetivo de esta profesión en instituciones como estas, es cuidar los intereses y satisfacer las necesidades de los usuarios, mediante la sistematización de conocimientos y un trabajo basado en la supervisión constituida como un proceso metodológico que ya forma parte de la historia del Trabajo Social (Tonon, 2004)

En el ejercicio de realizar un acercamiento a las realidades de la practica académica, los campos de práctica y los/as coordinadores/as de practica en el

programa de Trabajo Social de la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad de Valle en Cali, es necesario en primera medida identificar que según el Manual de prácticas y reglamento del programa Académico de Trabajo Social de la Universidad del Valle (2012) se explica a partir de la construcción de este manual que la Practica Académica es “una actividad que el estudiante desarrolla para complementar su formación profesional que se concibe como una experiencia de vinculación del estudiante con el medio laboral, la cual busca que durante el proceso de formación los estudiantes tengan la oportunidad de realizar un periodo del ejercicio práctico en una empresa o institución relacionada con las tareas de su programa académico” (Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano, 2012: 3), en este sentido se reconoce como insumo principal el manual que ha sido diseñado según el perfil profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad del Valle, es así, que en este texto se encuentran definiciones claras sobre los centros de prácticas como: empresas, organizaciones estatales, ONG, organizaciones comunitarias, entre otros que generan los espacios para que los/as estudiantes desarrollen sus prácticas académicas.

Para seguir con el orden de las ideas, desde la Universidad del Valle y el programa académico se han realizado otros acercamientos, de esta manera se encuentran artículos realizados por docentes del programa académico cuyo objetivo es mostrar la importancia de la practica como acción y reflexión de los/as estudiantes de Trabajo Social. Es así como se identifica a Galeano, Rosero y Velásquez (2011) con el artículo: “Reflexiones y retos de la práctica académica en trabajo social” publicado en el 2011, en el cual se plantea la necesidad de la reflexión en los procesos de práctica en Trabajo Social, además se destaca la importancia de este proceso como el paso en el cual los/as estudiantes del programa realizan los acercamiento y puesta en marcha de la relación teoría-práctica, siendo esta interés de las Ciencias Sociales y el Trabajo Social.

Así mismo, se identifica a Sánchez y Escobar (2005) quienes a través del artículo: “La Supervisión y los Procesos de Formación Profesional en Intervención Social” (2005), hacen énfasis en la labor de los supervisores, su perfil y la importancia

para el desarrollo de los procesos de intervención en los centros de práctica, un acompañamiento de supervisión que posibilite la reflexión, se reconoce como punto importante en los escritos desde la Universidad del Valle y el programa académico de Trabajo Social, reconocer la práctica como un proceso de aprendizajes y reflexión que hace que se entrecrucen múltiples elementos que se aprenden con la teoría y que además propone retos para los/as estudiantes.

Por otra parte, se hace evidente que las diferentes universidades tienen un manual particular para la orientación en los procesos y los centros de práctica, es en este sentido que se encuentra el Manual de la Modalidad de la Práctica Integrativa (2011) de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad Colima de México, en el cual se presenta al Trabajo Social como una profesión de servicio y acción, en donde la práctica es la enseñanza que se da en la realidad y así se presenta la puesta en marcha de la relación teoría-práctica, este manual al igual que el de la Universidad del Valle, se plantea como punto determinante la visión de la práctica académica como un espacio reflexivo tanto para los/as estudiantes, como para los/as profesores/as, la institución y la profesión pues hace evidente que la cuestión social se encuentra en constante cambio y hace visibles los posibles vacíos o necesidades en la formación profesional.

Ahora bien, por parte de otros profesionales y teóricos se realizan reflexiones y análisis sobre la práctica como el caso de Belziti (2011) quien en el capítulo “La organización de la práctica profesional en el contexto actual” (2011), invita a pensar en relación a factores como los perfiles institucionales, la docencia, los perfiles profesionales y la intervención pues explica que los/as estudiantes de Trabajo Social realizan sus procesos de práctica e intervención en relación con las *problemáticas sociales complejas* y que en este sentido es necesario re pensar el lugar de las instituciones en los procesos que ella denomina prácticas profesionales.

Así mismo, Moreno (2011) en su artículo: “La práctica pre-profesional, discapacidad de asombro y trabajo social”, en donde reconoce que la práctica que él denomina pre-profesional es evidentemente una necesidad en Trabajo Social,

pero que el desafío consiste dejar de lado la dualidad 'teoría-práctica' que se evidencia en los centros de práctica y en las aulas de clase, y pensar desde el sentido Kantiano en la práctica como una necesidad de la teoría y la teoría como necesidad de la práctica, para que se generen nuevos aprendizajes y nuevas formas de ver las profesiones y las prácticas.

De esta manera, Carballada (2007) nos explica la práctica como un elemento que interpela a lo empírico, que cuestiona e interroga desde el quehacer cotidiano de la profesión, pues de igual manera desde el sentido Kantiano afirma que la práctica se realiza a partir de una acumulación de saberes que se ponen en marcha en los centros de práctica, ahora bien explica que en la actualidad los elementos circunstanciales que rodean la práctica pueden generar muchas incertidumbres pues exige de la práctica y de la intervención una reflexión continua, en este sentido se hace necesario e indispensable la supervisión de la práctica como el espacio para dialogar con las construcciones teórico-prácticas de los/as estudiantes en formas de comprender y hacer.

Es evidente que temas como: prácticas académicas o profesionales, institucionalidad, supervisiones e intervención son de interés de los profesionales de Trabajo Social, pues es un elemento clave para la formación que sigue generando incertidumbre e interrogantes en los/as estudiantes, por esta razón la revisión sería mucho más amplia en el siguiente ejercicio.

Así, para la Universidad del Valle, "la práctica académica es una actividad que el estudiante desarrolla para complementar su formación profesional que se concibe como una experiencia de vinculación del estudiante con el medio laboral, la cual busca que durante el proceso de formación los estudiantes tengan la oportunidad de realizar un periodo del ejercicio práctico en una empresa o institución relacionada con las áreas de su programa académico".

La práctica en Trabajo Social "adquiere unas particularidades propias a su ethos académico (praxis, reflexión, producción de conocimiento)".

Así entonces la practica académica desde el programa académico de Trabajo Social es asumida en primer lugar como una asignatura personalizada de carácter colegiado entre el profesor de práctica, y el profesional del centro de practica; y en segundo lugar, es entendida como un espacio de aprendizaje desde un ejercicio de intervención social supervisada con carácter formativo profesional, basada en el conocimiento, la reflexión y la acción en escenarios de intervención desde campos problemáticos a partir de la supervisión de un docente y el acompañamiento en el Centro de Practica de un profesional que oriente el proceso. Allí se moviliza el corpus teórico y metodológico, la capacidad creativa y de innovación del estudiante y la posibilidad de interactuar y conocer la dinámica del contexto laboral de su profesión de tal manera que se constituye así en un espacio de producción de conocimiento donde se evidencia la relación y los puentes que existen entre la investigación y la intervención”. (Manual de prácticas y reglamento programa Académico Trabajo Social).

“Para la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano, las practicas académicas se constituyen en un eje central y transversal de los procesos formativos en el programa académico de Trabajo Social en tanto que son un espacio de acción que posibilita la reflexión en torno a los presupuestos epistemológicos, teóricos, metodológicos y técnicos de la profesión trabajados a lo largo de las asignaturas; así mismo, da la posibilidad de confrontar rasgos y características de quienes asumen la intervención social como un camino para la construcción de y en lo social”.

...”Estos procesos y procedimientos aplican para el Programa Académico de Trabajo Social. Comienzan con la gestión y preparación para la selección de centros de práctica y finaliza con el cierre de actividades e informe final por parte de los/las estudiantes en dichos centros de práctica y con la respectiva evaluacion al proceso de lo dos niveles que comprende la practica académica”. (Manual de prácticas y reglamento programa Académico Trabajo Social)

Son actores del proceso de práctica:

- **Coordinación de prácticas:** Es el espacio desde el cual se gestionan centros de práctica para los/as estudiantes. Recibe solicitudes y requerimientos de instituciones, organizaciones y empresas en torno a practicantes. La coordinación de prácticas es la instancia que realiza la interlocución directa con la oficina de extensión de la Universidad para formalizar la firma de convenios y con las instituciones interesadas en contar con practicantes. Es realizada por un/a docente de la Escuela elegido por el Claustro de profesores por un periodo de tres años. Hace parte del Comité de Programa académico.

-**Secciones:** Son una agrupación de docentes de la Escuela definidos por áreas temáticas. Impulsan el debate académico al interior de la Escuela y plantean discusiones generadas desde su eje temático. Durante el proceso de selección y asignación de centros de prácticas, las secciones de la Escuela apoyaran a la coordinación de la practica mediante el estudio de las solicitudes de las instituciones/ organizaciones de acuerdo a sus ejes temáticos. También podrán recomendar y gestionar nuevos centros.

- **Profesores de Practicas (supervisores):** Son los/as docentes encargados/as de la orientación académica basado en la enseñanza aprendizaje de los/as estudiantes en práctica. Se trata de un/a docente adscrito a la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano - Trabajador Social- encargado además de orientar, planear y evaluar temática,

teórica y metodológicamente al estudiante en el proceso de la practica académica. Realiza y entrega un Plan de Supervisión por el periodo de practica a la Coordinación; está en permanente contacto con el coordinador de campo asignado por el Centro de Practica. Es el encargado de evaluar el desempeño del estudiante considerando el acuerdo 009 de 1997. Entrega las respectivas evaluaciones cuantitativas y cualitativas en el tiempo asignado para ello a la coordinación de las practicas. Se reúne semanalmente con el grupo de estudiantes para la orientación respectiva. Informa a la coordinación de las prácticas cualquier situación irregular que se presente tanto con los estudiantes como con las instituciones.

- **Profesional de campo en los Centro de Practicas:** Es el profesional delegado por el Centro de Practicas para acompañar el proceso del Estudiante en terreno. Debe ser preferiblemente Trabajador Social, en su defecto un profesional de las ciencias sociales, que tenga experiencia interdisciplinar. Es el encargado de orientar el trabajo de los estudiantes en el Centro de Practicas donde se establece una relación entre la institución, la población y la situación o problema a intervenir. Debe tener una comunicación permanente con el/la profesor/a de practica sobre los avances y logros del estudiante. En el proceso desempeña una labor importante como co-formador.

Estudiantes en práctica: Son estudiantes matriculados en el Programa académico de Trabajo Social que hayan cursado y aprobado todas las asignaturas de los ejes Fundamentación teórica, Fundamentación metodológica y Contexto (incluido el examen de pro-eficiencia en idioma extranjero, deporte formativo y las electivas complementarias). Deben asistir y cumplir con el Plan de trabajo pactado con el Centro de Practica y el profesor de prácticas, desarrollar los informes respectivos y diseñar, ejecutar y evaluar su plan de intervención -proyecto social- o según la dinámica de la practica académica demostrar un proceso planeado, sistemático y con resultados en el tiempo fijado en el calendario académico de prácticas. Entregar al finalizar su practica una memoria de la practica - informe descriptivo y reflexivo que dé cuenta de la especificidad de la profesión en dialogo con la interdisciplinariedad, y que recoja teórica y metodológicamente el proceso desarrollado. Manual de prácticas y reglamento programa Académico Trabajo Social (Ibíd.).

MARCO TEÓRICO SEGÚN DIMENSIONES DEL ESTUDIO:

CARACTERÍSTICAS DE LOS(AS) PROFESIONALES DE CAMPO (COORDINADORES(AS) DE PRÁCTICA)

Considerando que este estudio pretende conocer la percepción de los(as) profesionales de campo (coordinadores(as) de práctica) sobre las prácticas de los/as estudiantes de trabajo social de la Universidad del Valle –Cali, en el período 2009-2011, resulta relevante para este trabajo explorar la relación que existe entre las condiciones laborales de las/las coordinadores/as de práctica y su nivel educativo alcanzado.

El análisis de las condiciones socioeconómicas de los y las coordinadores de práctica de Trabajo Social, constituiría tener en cuenta elementos de la realidad

peculiar de nuestro país en términos de reconocer a qué edades determinadas los y las profesionales pueden adquirir un empleo formal, con qué tipo de estudios cuentan los profesionales de este campo y quiénes en realidad cuentan con contratos laborales estables, esto podría incidir en el rendimiento y los procesos de aprendizaje para los coordinadores de práctica de Trabajo Social y su relación con los y las estudiantes.

En este sentido es importante resaltar que en la primera dimensión de la encuesta que es **Características de los(as) profesionales de campo (coordinadores(as) de práctica)**, se reconocen dos aspectos fundamentales:

1. **La historia educacional** de los y las coordinadoras de práctica de Trabajo social, en el cual se indagan qué tipo de estudios han realizado estos profesionales los cuales se profundizan de manera lógica en estudios de educación superior.
2. **La historia ocupacional** la cual constituye un punto central de la encuesta, cuyo objetivo es conocer y caracterizar la inserción de los y las coordinadores/as de práctica en el mundo laboral ya sean en sectores públicos como privados establecidas en función de: tiempo que lleva trabajando en las instituciones, el tipo de institución en la cual se encuentra o se encontraba vinculado y finalmente el tipo de contrato, en este caso para el análisis representaría tener en cuenta la categoría ocupacional, la rama de actividad y su relación con el nivel educativo con el cual cuentan los y las coordinadores de práctica.

Para autoras como Riquelme y Herger (2003) la importancia de este tipo de estudio radica en la relación existente entre las probabilidades laborales y las diferentes carreras agrupadas por áreas de conocimiento, cuáles son realmente las oportunidades de acceso al mercado laboral teniendo en cuenta el condicionamiento de la carrera elegida, los estudios que hayan realizado y el tipo de institución en la cual los y las coordinadores de práctica se formaron en este sentido recordemos que cuando se realizan estudios como censos de este tipo, la primera dimensión de análisis que generalmente se incluye es la de características sociodemográficas.

“Y esto por una razón lógica: entender cualquier actividad humana, sea social, laboral o educativa exige partir de un buen diagnóstico que identifique los principales rasgos demográficos y sociales... brinda las claves para entender cómo son los recursos humanos que están formando a las nuevas generaciones en el país. Y esta resulta ser una dimensión central porque las sociedades actuales dependen como nunca de su formación en capital humano” (ANEP: 2007, 49)

Las características que fundamentalmente interesan son: edad, sexo, condiciones económicas (rama de actividad, ocupación) y el nivel educativo. Las características sexo y edad son muy importantes en el sentido de que “La mayor parte de las funciones biológicas y sociales de las personas varían con la edad y el sexo, atributos que aparecen muy relacionados con otras características de la población encuestada” (Pérez, 2004) por ejemplo tendría que ver también con la escolaridad y la ocupación.

En este sentido, para este estudio tendremos en cuenta las siguientes dimensiones sociodemográficas:

Condición laboral

Aplica la definición de este concepto en el sentido que se tiene en cuenta el tipo de vinculación laboral que tuvieron los/las coordinadores/as de práctica, el tiempo que lleva trabajando en la institución y el tipo de institución que es.

Para Dakduk y Gonzalez (2008) las condiciones laborales representan las características del trabajo en el que se ve envuelto una persona, en este sentido puede dividirse en algo formal, lo cual implica que la actividad laboral donde las coordinadoras establecen un contrato supone un conjunto de saberes y derechos que le garantizan seguridad social, salud y un salario fijo; en este caso para el análisis no hablaríamos de empleos informales.

En este sentido esta categoría permitiría reconocer los modelos productivos que se han desarrollado sobre la larga difusión de contratos. “Este fenómeno se coloca en un amplio proceso de transformaciones, relativas no sólo al mercado de trabajo y a las organizaciones productivas (públicas y privadas), sino también a los modelos regulativos del entorno social” (Gentile: 2005, 4).

Sexo

Está relacionado por un conjunto de características no biológicas asignadas a hombres y mujeres para Ligth, Keller y Calhoun en Dakduk y Gonzales, 2008, esta es una variable que implica que el sujeto marque en el espacio correspondiente a la letra F si pertenece al sexo femenino a la letra M si responde al sexo masculino en una determinada encuesta, no obstante sabemos que género es distinto de sexo, pues este segundo hace referencia a las características físicas o biológicas de la persona, en este sentido regula el comportamiento social de una persona al ideal de la sociedad de acuerdo a la cultura; de otro lado el género hace referencia la identidad social, masculina o femenina del individuo. En el caso de este estudio la categoría a tratar es **sexo** dado que lo que nos interesa saber es si biológicamente es hombre o mujer y no la orientación sexual de cada uno.

Esto correspondería a que encontrar premisas acerca de qué relación en este caso tiene la variable sexo y la coordinación de práctica social, definiría entonces si es una actividad laboral altamente feminizada o no, en palabras de Tenti y Steinberg (2007:4 citado en ANEP 2007) la explicación a esta relación tendría que ver con la existencia de vocaciones diferenciales entre géneros.

Nivel educativo

Esta dimensión tendría que ver con el status que las coordinadoras de práctica tengan según su nivel educativo, según Dakduk y Gonzales (2008) estará referenciado a través del período comprendido en años escolares que una persona ha permanecido en el sistema educativo formal. En este sentido la identificación que hace el sujeto de su nivel educativo alcanzado tendría que ver con el sistema educativo colombiano, es decir, educación primaria, bachiller,

técnica especializada o universitaria en la cuestión de datos de variables sociodemográficas.

El conocimiento y análisis de la estructura de la población según el grado de instrucción alcanzado reviste especial interés desde diversos ámbitos. En primer lugar la educación está relacionada con el nivel general de vida, esperándose que a mayor nivel de escolaridad una organización política y social más adelantada, mayor desarrollo económico y un ingreso per cápita más elevado (Pérez, 2004). El grado de instrucción debe ser considerado en el análisis poblacional pues influye poderosamente sobre un conjunto de variables demográficas y sociales.

Edad

La edad es una de las variables determinantes en este proceso, la cual es considerada por las autoras Dakduk y Gonzales (2008) como aquel período vital el cual tendría que ver con la inserción activa en el mundo laboral y social, por lo que habitualmente, tendría una significación diferente para determinado grupo dependiendo de su edad la experiencia que tiene sobre su campo profesional:

Los sujetos viven y numeran sus existencias en unidades de habitar el mundo que el calendario ha puesto a su disposición, dichas unidades, la edad, son poseídas por los sujetos y componen uno de los tres elementos que conforman el núcleo más estrecho de la identidad, los otros son el sexo y el nombre, la longevidad legítima a la edad como capital simbólico está directamente relacionada con la dinámica demográfica y poblacional, con el modo de producción económico y organizaciones de los grupos y clases sociales (Albarracín: 2009, 4).

La edad como categoría aparece como uno de los ejes ordenadores en todas las sociedades, relacionada muy directamente con las funciones que se cumplen en la sociedad así:

En cuanto categoría social la edad ha constituido, desde el punto de vista de la antropología uno de los principios en los que se fundamenta la organización social; en la literatura sociológica, una variable interviniente en la realidad social que marca diferencias; en el estudio de las poblaciones, una variable estadística central dentro de una perspectiva

analítica y, en la vida cotidiana, un antecedente de inclusión o de exclusión social (Gutierrez; Rios: 2006 en Albarracín: 2009, 4).

PERCEPCIONES SOBRE LA EXPERIENCIA CON ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

No hay teoría sin práctica ni práctica sin teoría. Kant.

En este acercamiento a las prácticas en trabajo social, inicialmente intentare entender cómo se definen o se entienden las prácticas preprofesionales en trabajo social, cual es su importancia y cuáles son los campos donde se realizan.

Definición

Desde un punto de vista antropológico, la percepción es entendida como la forma de conducta que comprende el proceso de selección y elaboración simbólica de la experiencia sensible. A través de la vivencia la percepción atribuye características cualitativas a los objetos o circunstancias del entorno mediante referentes que se elaboran desde sistemas culturales e ideológicos específicos construidos y reconstruidos por el grupo social, lo cual permite generar evidencias sobre la realidad. (Vargas;1994)

Una de las principales disciplinas que se ha encargado del estudio de la percepción ha sido la psicología y, en términos generales, tradicionalmente este campo ha definido a la percepción como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización. (Vargas;1994)

En el artículo Reflexiones y retos de la práctica académica en trabajo social se inicia haciendo una aclaración frente a dos conceptos que deben ser tenidos en cuenta al hablar de prácticas en trabajo social y plantea: “Cuando se hace alusión al concepto de práctica es inevitable plantear la relación teoría-práctica, no como se ha entendido tradicionalmente, como dos actos escindidos del conocimiento,

sino como dos procesos complementarios mutuamente intervinientes, interactuantes y coexistentes.”

Las prácticas en trabajo social se entienden según PÉREZ RIVERO y otros, como “la instancia donde se integran y verifican los conocimientos recibidos en el conjunto de las asignaturas que configuran el plan de estudios.

En efecto, se pretende que el alumno conozca y practique *las técnicas* que tiene que desarrollar como futuro profesional y las realice de forma *integrada*.”

Y complementan diciendo “Es en la práctica donde, como ya se ha dicho, se verifican y se integran los conocimientos teóricos, dándoles a estos su propia razón de ser, en tanto que han de dar respuesta al conocimiento de una realidad social siempre cambiante.”

En ese mismo sentido *FAINBURG dice* “construir una práctica que pueda operar sobre la realidad con miras a transformarla, donde los alumnos sean capaces de conocer, investigar, generar estrategias de intervención acompañados por sus compañeros, docentes y referentes institucionales que hacen posible dicha inserción, a partir de la demanda o la situación-problema que se pretende abordar” Natalia Fainburg, reconoce en este proceso de practica pre profesional de los trabajadores sociales en formación la participación, existencia y/o coexistencia de una serie de actores y espacios, como por ejemplo, el espacio del alumno, el espacio del docente, el espacio áulico, el espacio de inserción institucional, el espacio universitario y que pueden verse inmerso en tensiones al entrar en juego dentro de la practica pre profesional.

En particular, encontramos que uno de estos espacios es donde el trabajador social en formación pueda encontrarse con el mayor número de tensiones como lo menciona Fainburg al referirse al espacio de inserción institucional menciona “con sus lógicas propias, sus cargas simbólicas, direccionalidades interventivas permeadas de saberes específicos, que deben poder ser traducidos y analizados. Probablemente sea el espacio que mayores contradicciones genera en el alumno: espacio de confrontación teórico-práctica, espacio de confrontación con compañeros, docentes, referentes institucionales”

En esa misma línea Galeano, Rosero y Velásquez mencionan “La práctica académica se constituye entonces en un escenario donde se recrea constantemente la relación entre teoría y práctica, entre la universidad y el contexto local y nacional, entre la vida estudiantil y la vida laboral, posibilitando nuevos interrogantes con respecto al conocimiento que se puede constituir sobre investigación-intervención, y entre habilidades personales y laborales y su retroalimentación a los procesos académicos”

La práctica académica es fundamental en la formación de trabajadores sociales, en tanto proceso pedagógico que les permite a los estudiantes apropiarse, incorporar o replantear conocimientos teóricos y metodológicos para interactuar con la realidad social desde el inicio de la formación e intervenir en y con ella, contribuyendo con la transformación de situaciones. Desde allí, la práctica académica es un ejercicio de reflexión en un constante y simultáneo proceso de investigación-intervención. (Galeano y otros; 2011)

La asignatura de práctica es entendida como una asignatura especial respecto a las otras asignaturas propias de la malla curricular en trabajo social, en tanto se ubica en un contexto de praxis, con incidencia clara sobre una realidad concreta, en un entramado de relaciones que implica compromisos con un tercer “actor” que aparece (o irrumpe) en las diádas propias de las otras asignaturas, docente-estudiante (por ejemplo). Ese tercer actor se materializa en el centro de práctica, representado por un profesional, preferiblemente trabajador social, y, por supuesto, por la realidad (situación, problemáticas, sujetos) sobre la cual (y con la cual) se está actuando, donde sin duda habrá una incidencia intencional, cuyo punto de partida es la lectura de esa realidad hecha en clave académica por el estudiante y el equipo que lo acompaña (coordinación-supervisión). (Ibid)

En una relación de corresponsabilidad, los centros de práctica propician la incorporación del estudiante a los equipos interdisciplinarios, participan en los aspectos metodológicos del proceso de intervención enmarcados en la práctica académica, designan un profesional como coordinador del centro de práctica que acompaña al estudiante, coordinan el proceso con el supervisor, apoyan en los

asuntos logísticos y asisten a los encuentros convocados por la universidad en el proceso de práctica. (Ibid)

Las practicas pre profesionales en trabajo social plantean algunos desafíos que según como lo mencionan Roza y Touze “Las prácticas en los actuales contextos sociales, comunitarios e institucionales plantean el desafío de construir nuevas categorías de análisis para pensar la realidad, sus procesos y relaciones, desafío que surge de una práctica profesional comprometida con los sujetos individuales y colectivos”

DIFICULTADES

El presente escrito tiene como objetivo un acercamiento a lo qué significa la práctica profesional en el ámbito del Trabajo Social, y las dificultades existentes para ello tomamos como referencia los resultados de una investigación realizada en España por el Ministerio de Educación y Ciencia, que tiene en cuenta si la formación profesional responde a las demandas de la sociedad. Por otro lado el concepto de María Claudia Belziti, licenciada en Servicio Social y quien tiene posgrados en el área de salud y ha escrito con referencia al tema.

Con referencia a lo anterior, la investigación realizada por el Ministerio de Educación y ciencia define la práctica profesional como el periodo de formación en el que los estudiantes se desenvuelven en contextos laborales propios de su profesión, ya sean fábricas, empresas, servicios, entre otros, que constituye un campo de formación. Así mismo, se tienen en cuenta los resultados donde el estudiante aplique todo el conocimiento adquirido en la academia, frente a las situaciones laborales.

En este sentido la práctica académica, se convierte en un espacio donde el estudiante confronta todo su saber teórico frente a la realidad estudiada, la cual esta mediada por el contexto, políticas Nacionales, locales y los actores implicados en la misma.

Así mismo, como lo menciona la autora María del Carmen Bastacini la práctica académica cobra gran importancia en el proceso de formación profesional de

los/as Trabajadores/as Sociales y se hace necesaria una reflexión desde los espacios académicos sobre la aparición de nuevos campos de intervención, y de nuevas configuraciones sociales de modo que lo aprendido en la academia responda a las demandas de la sociedad actual.

De acuerdo a los planteamientos anteriores, el paso de los estudiantes de la Universidad al medio profesional, genera sentimientos a nivel personal y relacionados con todo el bagaje adquirido durante la formación, referentes a si lo aprendido da cuenta de la realidad que se va a intervenir, es por ello que en la práctica profesional se presentan dificultades, tal como lo muestra la autora, se pueden mencionar las siguientes: la dificultad en organizar experiencias apropiadas de formación, falta de preparación de los supervisores y experiencias de campo no conjuntadas bien con los programas.

En relación a lo anteriormente planteado, es importante mencionar que las dificultades son aquellas acciones o hechos por los que pasan los estudiantes en el que hacer de su práctica profesional, estas acciones se dan a la hora de realizar la comprensión de los contextos o problemáticas del campo, aprendizajes teóricos que al llevarlos a la práctica, el estudiante en su contexto cuestiona su conducta ética; otra causa de fortalezas o debilidades en la práctica se debe a la incertidumbre que se genera en un contexto determinado, el cual crea desafíos para los practicantes a la hora de abordar las problemáticas del campo de práctica.

En ese mismo sentido, María Claudia Belziti en su texto realiza una reflexión sobre la práctica y el proceso de aprendizaje, pensándose los perfiles institucionales y de cómo se articula la teoría con la práctica. Así mismo la práctica se piensa como una unidad teórico práctica, donde se deben tener en cuenta varios factores como lo es lo histórico, local, territorial, entre otros que permitan una mirada más amplia de la realidad. Cabe agregar que es importante que en la práctica se produzcan conocimientos, de allí la constante construcción teórica que entra en juego con las

diferentes situaciones que se enfrentan tratando así de comprender la realidad en sus complejidades.

Sumado a lo anterior, la práctica no se debe entender como la fase final de la formación en donde se aplican los saberes y habilidades que han sido desarrollados durante la carrera, sino como un proceso que debe encerrar la totalidad del currículo y ligando experiencias de diferente índole. En ese sentido la práctica se abre como una posibilidad de comprometer los intereses y las necesidades formativas de los estudiantes, y así incentivarlos a la construcción de conocimientos, competencia reflexiva y formación profesional que se encuentre en concordancia con la realidad social en la cual se encuentren inmersos.

Finalmente, es importante plantear que la práctica universitaria es elemental en la formación de los estudiantes, siendo ésta un proceso que posibilita a los estudiantes adueñarse, asumir, reflexionar y replantear conocimientos teóricos y metodológicos, y así intervenir con la realidad social, aportando desde sus saberes a la transformación social de diferentes situaciones.

RELACIÓN CON EL/LA PROFESOR/A DE PRÁCTICA (SUPERVISOR/A)

De acuerdo a los planteamientos consensuados para abordar la realidad que deseamos investigar se definió la anterior dimensión con la cual se pretende abordar explícitamente cada uno de los conceptos que la componen en este caso específico hicimos una búsqueda acerca del concepto de coordinador de práctica y supervisor, de esta manera nos percatamos que se evidencia actualmente una reconfiguración de estos conceptos, con el propósito de crear condiciones de recíproco aprendizaje entre los/as estudiantes practicantes, los profesiones y docentes que permanentemente están al pendiente del proceso de práctica que se realiza en la institución correspondiente, además se detuvo en la reconfiguración de estos conceptos con el fin de hacer partícipes a todos los sujetos en el devenir social, y no como agentes externos o entes controladores de los nuevos aprendizajes, por tanto expresar el término: Profesional de campo en los Centros de Práctica, en vez de coordinador de práctica, permite comprender que es un sujeto profesional que dará un acompañamiento al/los estudiante/s y habrá una

relación continua entre la institución, la academia y la sociedad. Por otro lado, al referirnos a supervisor/a se aludiría a un término relacionado con la superioridad, jerarquía o poder sobre algo/alguien, por lo tanto este concepto se deconstruye y da lugar a otro: Profesores de Práctica, que refiere a los orientadores o guías en esta nueva etapa de los/as estudiantes, por lo tanto es un sujeto fundamental en mediar y negociar diversos asuntos entre los Centros de práctica y el estudiantado.

Cuando se refiere a la *relación* entre estos dos sujetos protagonistas de la formación del estudiante, se alude a la característica individual que permite al ser humano vincularse e interactuar con un otro, de esta manera se empieza a configurar aprendizajes y maneras de comunicación específicas, donde se tiene como escenario lo social, y por tanto desde las relaciones humanas se construyen formas de aprehender a un otro, como también de concebir y reconocer el entorno social. Por lo tanto, el concepto de relación, permite comprender que una o más personas interactúan, y están permeadas por el entorno social, aceptando o no al otro según aspectos morales y éticos individuales y socialmente construidos.

Por otra parte, según el Manual y reglamento de prácticas académicas del programa académico de Trabajo Social refiere al Profesional de campo en los Centros de Práctica¹ como “el profesional delegado por el Centro de práctica para acompañar el proceso del Estudiante en terreno. Debe ser preferiblemente Trabajador Social, en su defecto un profesional de las ciencias sociales, que tenga experiencia interdisciplinar. Es el encargado de orientar el trabajo de los estudiantes en el Centro de Prácticas donde se establece una relación entre la institución, la población y la situación o problema a intervenir. Debe tener una comunicación permanente con el/la profesor/a de práctica sobre los avances y logros del estudiante. En el proceso desempeña una labor importante como co-formador” (2012:6). Así mismo, es posible identificar que el Profesional de campo en los Centros de Práctica, es fundamental para dar a conocer a los estudiantes

¹Según el presente documento el Centro de Práctica refiere a “aquellas entidades de naturaleza estatal o privada – instituciones gubernamentales, organizaciones comunitarias, empresas – ubicadas en el campo de bienestar y/o desarrollo social, de ejecución de servicios sociales...” (2012:7)

los fenómenos sociales que son de interés para la resolución de problemáticas que históricamente han surgido y que la institución o centro de práctica atiende, por tanto se devela la posibilidad de nuevos aprendizajes como instrumentos a utilizar, metodologías en acción o métodos identificables en el contexto a abordar; siendo entonces, aquellos/as co-formadores sujetos que incentiven la labor social de los/as estudiantes. Es así como “la práctica académica se constituye entonces en un escenario donde se recrea constantemente la relación entre teoría y práctica, entre la universidad y el contexto local y nacional, entre la vida estudiantil y la vida laboral, posibilitando nuevos interrogantes con respecto al conocimiento que se puede constituir sobre investigación-intervención, y entre habilidades personales y laborales y su retroalimentación a los procesos académicos” (Galeano y et.al, 2011:4).

Es en este sentido, es importante resaltar que con miras al cumplimiento del objetivo principal de las entidades que se caracterizan como campos de práctica, en relación a cuidar los intereses y satisfacer las necesidades de los sujetos usuarios, -en este caso de la intervención- mediante el acercamiento a las diversas realidades vistas en contexto y a la sistematización de conocimientos; es indispensable llevar a cabo un trabajo basado en la supervisión constituida como un proceso metodológico que ya forma parte de la historia del Trabajo Social (Tonon, 2004)

Se ha hecho el llamado a reevaluar el papel de la supervisión por parte de un representante de la universidad como institución primaria en la construcción de saberes prácticos a aplicar en los campos problemáticos pues “una observación rápida de la realidad de la formación académica nos muestra la no-inversión hecha por las instituciones de educación superior, universidades e institutos terciarios, en la capacitación y valoración de los/as colegas dedicados/as a esta tarea. Pareciera ser entonces, que la obtención del título de grado nos coloca automáticamente en el lugar de “saber ser supervisor”, quedado de esta manera en el olvido, la premisa básica acerca de que el rol supervisor requiere, más que

ningún otro, del logro de la integración: conocimiento teórico – ejercicio profesional – experiencia en investigación. (Tonon, 2004, 11)

De esta manera, según el Manual y reglamento de prácticas académicas del programa académico de Trabajo Social refiere como Profesores de Práctica (supervisores) aquellos/as “docentes encargados/as de la orientación académica basada en la enseñanza aprendizaje de los/as estudiantes en práctica. Se trata de un docente adscrito a la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano – Trabajador Social – encargado además de orientar, planear evaluar temática teórica y metodológicamente al estudiante en el proceso de la práctica académica. Realiza y entrega un Plan de Supervisión por el periodo de práctica a la Coordinación; está en permanente contacto con el coordinador de campo asignado en el Centro de práctica. Es el encargado de evaluar el desempeño del estudiante considerando el acuerdo 009 de 1997. Entrega las respectivas evaluaciones cuantitativas y cualitativas en el tiempo asignado para ello a la coordinación de las prácticas. Se reúne semanalmente con el grupo de estudiantes para la orientación respectiva. Informa a la coordinación de las practicas cualquier situación irregular que se presente tanto con los estudiantes como con las instituciones” (2012:5). Teniendo como punto de referencia a la supervisión como “un proceso teórico-metodológico que se despliega en dos espacios: el ejercicio profesional y la formación académica. Tiene como objetivos el aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades, necesarios para el desempeño profesional cotidiano, así como la reflexión acerca del impacto afectivo y emocional que genera en el supervisado la atención de cada situación en la cual haya actuado profesionalmente” (Tonon, 2004, 16). Respecto a lo dicho, es relevante nombrar que el Profesor de práctica se convierte en un guía fundamental para el/la estudiante en práctica pues permite una continua revisión del accionar profesional y de los posibles proyectos/trabajos que se estén realizando en los Centros de Práctica, así mismo permite verificar el proceso formativo que se tiene en la institución por parte del estudiante y de esta manera dar cuenta de la pertinencia de la labor del/la estudiante como también de la respuesta institucional que se da en la práctica; así, el rol del/la profesor/a de

práctica se fundamenta en el acompañamiento el cual va a estar atravesado por la observación, esta, a su vez “se convierte en un proceso interno, en tanto el sujeto protagonista de la práctica, actúa con el registro del observador como otro incorporado” (Edelstein, 1995, 79)

En consecuencia, la asignación del profesional y del docente, como lo afirma Galeano y otras (2011:6) hace parte del ámbito administrativo, pero trasciende las dinámicas institucionales pues “lo administrativo resuelve lo formativo en el sentido de transferencia e incorporación de los conocimientos en la práctica, y a su vez responde praxiológicamente a la relación universidad contexto, en tanto la confluencia de los estudiantes en práctica y los supervisores y coordinadores constituye un polo vívido de conexión academia-realidad, generando, sin duda, una contrastación permanente del conocimiento académico con la realidad empírica, en retroalimentación dialéctica y dinámica a todo nivel”. Por lo tanto se considera que la práctica es proceso en donde son diversos los actores en donde confluyen saberes y aprendizajes continuos, refiriendo así que la vida social está en permanente cambio y por tanto la práctica y los sujetos inmiscuidos deben estar atentos a las contingencias y proponer alternativas de reflexión y producción de conocimiento.

De esta manera se comprende que para acercarnos a la relación propuesta entre el/la Profesional de Centro de Práctica y el/a Profesor/a de Práctica, en imperativo conocer sobre las funciones y actividades llevadas a cabo por cada uno de estos, en el caso del Profesor de Práctica se afirma que: “El supervisor, debe ser consciente de su responsabilidad ética, con los estudiantes, la sociedad y con la población atendida. Con los estudiantes que esperan avanzar, mediante la práctica y la supervisión, en su proceso de aprendizaje. Con la sociedad, porque ésta confía en la competencia y en la ética de los egresados de una institución universitaria. Con la población que espera una intervención efectiva, que le ayude a encontrar nuevas formas de afrontamiento a sus problemáticas.” (Sánchez y Escobar, 2005: 7). Es así, como se da paso a la comprensión de la relevancia del papel de los Profesores de Práctica al momento de iniciar un

proceso de practica académica, ahora bien, Carballada añade que: “En el proceso de supervisión también se trata de develar la presencia de la teoría allí donde no puede, a veces, ser claramente visualizada y estudiada desde una perspectiva crítica o conceptual” (2007:38).

De esta manera, se reconoce que la práctica académica es un elemento importante en la formación de los/as profesionales de Trabajo Social, en la cual se da lugar, a múltiples procesos sean de acercamiento al contexto, de investigación o de puesta en marcha de la relación teoría-practica; en este espacio de relaciones donde la vinculación de Profesionales de Práctica y del Profesional de campo se hace imperativa para que los/as estudiantes tengan un soporte que les de luces a seguir en el camino de la práctica académica. Esta vinculación subyace en la relación del/la estudiante con el mundo universitario y el mundo profesional, pues a su vez cada profesional mencionado anteriormente, son quienes presentan al practicante a esta nueva realidad a la que se enfrenta.

IMPACTO/INCIDENCIA PRÁCTICA EN INSTITUCIONES

Para la construcción de los referentes teóricos sobre la dimensión de impacto social de las prácticas de los/las estudiantes de práctica de trabajo social de la Universidad del Valle, en las diferentes instituciones donde éstas se llevan a cabo, retomamos en primer lugar la definición de práctica y práctica social, para después remitirnos al concepto de práctica académica. Luego abordamos el concepto de impacto en esta investigación a partir de los conceptos de impacto social y de evaluación de impacto y finalmente concluimos con las ideas que retomamos de cada definición para abordar la dimensión de conocimiento correspondiente.

De acuerdo con el diccionario de trabajo social de Montoya, Zapata y Cardona (2003), práctica: “es la instancia verificadora de la teoría que sistematizada, permite modificarla y enriquecerla. La práctica es fundada por la teoría, la cual explica los hechos y hallazgos que la práctica descubre” (Montoya, Zapata y Cardona, 2003:105). Asimismo práctica social se entiende como una “forma de actividad o de acción en el marco de lo social, que busca modificar un objeto o realidad exterior a él. Se desenvuelve al interior de un marco social determinado

(sectores populares) por condiciones históricas concretas (situaciones problemáticas)” (Ibíd.).

Los conceptos anteriores, ponen de manifiesto la relación teoría-práctica, presente siempre en las reflexiones sobre las prácticas, así como la generación de conocimiento a partir de éstas para retroalimentar la teoría y ésta a su vez orientarlas con el objeto de modificar contextos problemáticos específicos, ilustrando de esta manera un proceso circular permanente. Dado que en esta investigación se abordaron las prácticas de los y las estudiantes dentro de un referente de formación profesional, consideramos de suma importancia traer a colación el concepto de *práctica académica* construido por tres docentes de la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad del Valle, el cual da a conocer el sentido en que ésta se aborda desde la institución, que a su vez es marco de esta investigación.

Las prácticas académicas entonces, se entienden como “... *una acción reflexiva. La práctica académica se presenta como un proceso de aprendizaje para los estudiantes, en tanto les permite la reflexión y socialización del quehacer profesional, en donde la realidad de las problemáticas sociales, la institucionalidad, los procesos organizativos, al igual que la relación e interrelación de sus diferentes actores y sectores, propician en ellos la configuración del conocimiento que es evaluado o replanteado con la teoría y con los conocimientos adquiridos durante toda su formación*” (Galeano, Rosero y Velásquez, 2011. Sin número de página).

De otro lado, el diccionario de trabajo social de Montoya, Zapata y Cardona (2003), define el impacto social como “el efecto positivo o negativo, parcial o total, progresivo o permanente, y en la mayoría de los casos invisible, que ocasiona un cambio en el grupo social, directamente implicado en el mismo” (Montoya, Zapata y Cardona, 2003: 75). Esta definición alude no propiamente al concepto de impacto sino de impacto social, es decir en las personas que lo implican, es decir el impacto por y para los actores con quienes se interactúa en el proceso de las prácticas académicas de los y las estudiantes. Por otra parte, alude al impacto

social en términos de los “efectos parciales o totales”, es decir, que éstos pueden ser durante la experiencia del o la estudiante (a corto plazo) o hasta después que la hayan culminado (a largo plazo).

Otros autores se refieren al impacto social en términos de la “evaluación de impacto” de un proyecto social que da cuenta de una intervención profesional. En este orden, se puede asemejar el impacto a los resultados de un proceso de intervención comparando las características iniciales con respecto a las finales (Briones citado por Valdés. Sin fecha). En esta misma línea, Valdés (sin fecha), citando a Cohen, plantea la evaluación de impacto como “la diferencia existente entre un conjunto de características iniciales y las características finales observadas en la ejecución de un programa o proyecto”. Por otro lado, Franco mide la evaluación del impacto en términos de eficacia, es decir, el logro de los objetivos en la intervención social” (Valdés; 3, sin fecha).

No obstante, la evaluación de impacto también puede verse no sólo como un proceso lineal, causa y efecto, con principio y fin, sino como una dinámica con otras aristas. Valdés, citando a Salamanca (1995: 40) afirma que “la evaluación de impacto es aquella que se detiene a indagar sobre los efectos secundarios o colaterales de una intervención social, englobando sus externalidades positivas o negativas, efectos directos y secundarios de tipo diferenciado en el tiempo y que se relata en dos momentos específicos del ciclo de vida de la intervención social (Valdés: 3. Sin fecha).

De acuerdo con esta definición, primero que todo el impacto social se remite a los efectos de un proyecto social, como el que deben formular los y las estudiantes en su práctica académica y no sólo alude a los resultados finales con respecto a unas circunstancias o problemas iniciales sino que referencian impactos alcanzados de manera progresiva y “diferenciada” en el tiempo que no sólo tienen que ver con el objeto de intervención planteado en el proyecto social sino con aquellos secundarios, colaterales o indirectos, podríamos decir, producto de las acciones de los y las estudiantes durante toda su experiencia de práctica.

En esta investigación entonces, tomamos como referentes teóricos sobre la dimensión de impacto o incidencia de las prácticas de los/las estudiantes de práctica de trabajo social de la Universidad del Valle, en las diferentes instituciones, el concepto de prácticas académicas construido desde la Escuela de Trabajo social y Desarrollo Humano, el cual se inscribe dentro de un ámbito de formación y por lo tanto de aprendizaje de los y las estudiantes, que se crea y se recrea a partir de la puesta de práctica de los conocimientos previamente adquiridos y de la interacción con los actores instituciones y los sujetos inmersos en la intervención así como a partir del diálogo y la retroalimentación con los profesores de práctica y profesionales de campo.

De esta manera, entendemos que el acumulado de conocimientos teórico-metodológicos con el que los y las estudiantes llegan a la práctica, no se considera algo estable o definido sino que se modifica conforme el o la practicante se introduce en el campo problemático que aborda, e interactúa con los actores que se encuentran en éste. En este sentido, el impacto social de las prácticas de los y las estudiantes se da de manera simultánea a todo este proceso de aprendizaje y como resultado del mismo. Así:

“En este momento su situación de “sujeto en formación profesional” se pone de cara a una realidad empírica y ellos hacen la lectura de esa realidad. Su satisfacción o insatisfacción dependerá en gran medida de los referentes teóricos, experienciales, cognitivos, emocionales y del saber-hacer que los estudiantes pongan en juego, en diálogo permanente con quienes los acompañan en su proceso (supervisor y coordinador) pero también con los sujetos con quienes interactúan cotidianamente (personal del centro de práctica; personas del contexto de intervención) (Galeano, Rosero y Velásquez, 2011. Sin número de página).

El impacto social, no sólo tiene en cuenta, agregamos, la medición sobre el cumplimiento de objetivos de la propuesta de intervención que los y las estudiantes a través del proyecto social construyen, sino los efectos indirectos, por ejemplo las relaciones con el personal de la institución en general así como otros aspectos que pueden mediar en el cumplimiento de los objetivos de su propuesta

como el nivel de aceptación de la misma por parte tanto de la institución como de la población sujeto de intervención.

APORTES DE LA PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL A LA INSTITUCIÓN

Para empezar, cabe resaltar que las prácticas pre profesionales, brindan orientación y capacitación profesional a estudiantes de universidades, además es el conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y experiencias que los/as estudiantes plasman en instituciones, organizaciones, entidades o espacios en el que estén desarrollando su práctica; siguiendo los planteamientos de distintos docentes que acompañan el procesos de práctica de sus estudiantes, en la universidad nacional de entre ríos, en donde expresan que la Práctica Pre Profesional constituye una propuesta pedagógica particular que aspira a consolidar y construir conocimientos, habilidades y actitudes situadamente, mediante la incorporación de los estudiantes en espacios organizacionales del medio, a fin de afrontar situaciones y problemas reales vinculados con las áreas de competencia del perfil profesional; en este sentido, el proceso de enseñanza/aprendizaje en una práctica profesional aporta la posibilidad de poner en acción saberes (conocimientos, formas de hacer, maneras de ser) que el sujeto porta consigo, construye y reconstruye en contrastación y tensión con la situación en que opera. Esta dinámica de acción profesional habilita el aprendizaje de hechos, procesos y operaciones relevantes y, también, formas de indagación y razonamiento ante situaciones problemáticas.

Por otro lado como lo expresa la autora María Claudia Belzitti, “dentro de la formación específica de un plan de estudios nos encontramos con la práctica pre-profesional. El perfil profesional que constituye el plan de estudios debe ofrecer los elementos que dirigen la búsqueda de instituciones, que en los escenarios actuales presentan singularidades que es necesario tener en cuenta y realizar un exhaustivo análisis... El graduado de Trabajo Social debe ser un profesional que en base a una sólida formación teórica y técnica, pueda interpretar diversas problemáticas sociales para operar en cuanto al tratamiento de situaciones problemas debe estar debidamente instrumentado para el manejo de las

relaciones humanas y el control emocional y de las personas involucradas en las mismas” (Belzitti: 50).

Esta misma autora en medio de sus planteamientos argumenta que hablar de la práctica como una unidad teórico práctica lleva a tener en cuenta distintos eventos históricos, políticos, locales, territoriales que permiten construir una mirada más amplia de la realidad; también comenta que sobre la práctica se irán construyendo y reconstruyendo interrogantes, se analizan sentidos, por lo tanto presenta una significativa conexión con la dimensión de la producción del conocimiento. Dicho de otra manera, se va construyendo un camino, y éste sería precisamente el método, un método de construcción, alejándose de la idea del método como la implementación de técnicas. (Belzitti). “Es claro que la práctica interpela a la teoría, produce interrogantes, y éste precisamente sería el proceso de investigación y de enseñanza. Aquí adquiere dimensión fuertemente otras categorías, como la de sujeto, vida cotidiana y la idea de transformación. La posibilidad de promover, desde la intervención, cambios en lo social, tiene que ponernos en situación y recuperar conceptualmente, la categoría de vida cotidiana, ya que allí los sujetos pueden reinscribirse, intentando los cambios que requieren.” (Belzitti: 52)

Se demarca la importancia de los planes de estudio en la formación como profesionales del trabajo social ya que la experiencia de la práctica puede cambiar significativamente a partir de la organización de un programa de estudios y de las instituciones que se tengan preparadas para dicho fin. Se hace alusión a la complejidad que caracteriza la realidad social y que en ocasiones las instituciones no son capaces de responder a esa complejidad, por lo tanto se ha generado un crisis de legitimidad en la que muchos escenarios de discusión están abiertos y aún.

Frente a esto también Graciela Roza y Graciela Touze realizan una reflexión en su artículo “Las prácticas pre-profesionales en el contexto actual. Tensiones y nuevos desafíos”, respecto al lugar que se le brinda al conocimiento en el trabajo social “La reflexión sistemática establece la diferencia entre el saber y el conocer. El

proceso de conocer, toma en cuenta el contexto y sustenta las acciones en la reflexión, interpela la práctica, reconoce el conflicto, no lo niega ni intenta diluirlo. En una concepción abierta del aprendizaje, la relación con el entorno es dialógica, es decir que apela a la incorporación de otras miradas para generar un campo de ideas que posibilite la creatividad, el alumbramiento de ideas racionales, estratégicas; a su vez, ejercita las argumentaciones y es autocrítica...El conocimiento se concibe como un movimiento espiralado que es inherente al hombre, no a la realidad. Lo que el sujeto conoce de la realidad no es la realidad, sino lo que dice de ella desde un marco referencial, resignificando conocimientos anteriores” (Roza; Touzé, 2011: 501) En este sentido la relación que se establece, en el campo de práctica, entre la teoría estudiada durante varios semestres, cursos, et. Y la realidad que se ha enfrentado directamente pocas veces, se va haciendo más compleja; además se tiene el reto de ajustar los aprendizajes académicos con una realidad que se percibe cada vez menos parecida a lo que se plantea en los espacios de formación, de esta manera podemos ver que las prácticas pre-profesionales son en gran medida el despertar de los estudiantes para que estos puedan conocer de primera mano los contextos, comunidades y poblaciones a las que tendrán que llegar como profesionales a incidir.

De la misma forma es interesante resaltar la importancia del proceso de selección que se realiza para que el estudiante escoja un centro de práctica, ya que la formación y los aportes que de la práctica se dan también puede depender mucho de la vida profesional a corto plazo de ese estudiante que esta en formación, pronto a insertarse en el mundo laboral

Para la elección de campo para realizar las practicas pre-profesionales, los/las estudiantes reflexionan sobre las expectativas con las cuales llegan a las instituciones donde realizaran las practicas; también los/las estudiantes recurren a la imaginación para proyectarse en su ejercicio como practicante, unos se imaginan realizando talleres, otros en salidas de campo, mientras otros se visualizan en oficinas realizando labores administrativas.“Una forma de plantear este proceso de capacitación y apropiación consiste en exigir imaginativamente a

los trabajadores sociales que elijan el contexto donde quieren realizar su actividad profesional. Aunque puede haber muchos más, yo me encontré con tres tipos de trabajadores sociales según el contexto o ambiente en el que imaginaban su profesión. Muchos se imaginaban trabajando en la mesa de una oficina bien organizada, en el contexto de una administración donde estuvieran claras las funciones de los profesionales. Los horarios estaban claros y las tareas eran precisas. Más que relacionarse con personas o problemas se relacionaban con expedientes, su finalidad era tener siempre un buen expediente. No les preocupaba tanto la historia que incluía o el diagnóstico que se realizaba cuanto la entronización y deificación del expediente como “tótem” de su actividad profesional” (Aguayo; López; Quiroz: 2009).

LA GESTIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DE LA PRÁCTICA

“La horizontalidad, la gestión democrática, el respeto por las experiencias y los saberes, las decisiones que en algún momento los responsables deben tomar y de las que deben hacerse cargo, el trabajo permanente con los sujetos y sus pasiones no necesariamente altruistas, son algunas de las cuestiones que vamos trabajando, resolviendo y no resolviendo todo el tiempo, en pos de un aprendizaje que nos permita definir cuáles son las mejores estrategias para cada proceso en particular”

(Bloch, Hechos y palabras, 2007)

Es posible establecer un cuestionamiento en cuanto al significado y valor que se le acuña a la práctica profesional y frente a los criterios bajo los cuales se definen los diferentes campos de práctica, los cuales debido a la presencia inevitable de diversas y complejas problemáticas se han visto en la necesidad de focalizar cada vez más su atención identificando en los campos de problemas sociales, culturales y políticos, la población más vulnerable con el ideal de restituir el tejido social y así ofrecer a los estudiantes en práctica los insumos de aprendizaje.

Asimismo, los cambios que se produjeron en los últimos años en tanto las nuevas funciones que va adquiriendo y recuperando el Estado y con ello el nacimiento de las instituciones como agentes mediadores, lo cual implica otro punto de reflexión y análisis que en principio re plantea y resignifican permanentemente los

escenarios de la sociedad civil, y las prácticas que promueven desde diferentes sectores.

Es entonces como los profesionales denotan la preocupación de pasar de ser un simple profesionalista aplicador de técnicas y procedimientos a un verdadero profesional ético que logre garantizar en distintos sentidos la democracia y dar respuesta a los intereses particulares. Pues si bien las instituciones son reconocidas como estructuras mediadoras de la relación estado - sociedad civil, que se suponen deben velar por los intereses comunes (dentro de la prestación de servicios) y que además protege los derechos de los sectores más vulnerables. De lo cual se deriva una polémica que abarca diferentes aspectos tales como la autonomía, la ruptura con la corrupción y la igualdad en relación a la institución como agente mediador del estado y como agente que perpetúa el orden. Ante esto Faleiros(1986) nos dice, los profesionales de campo están ansiosos por vislumbrar alternativas de acción que resulten viables, sin embargo es necesario recordar que tornarlas viables involucra conflictos y confrontaciones de poderes y saberes.

Es precisamente en este momento cuando los profesionales entran a cuestionarse ¿Debo responder a los intereses particulares o conservar mi empleo? ¿Cómo responder a los intereses institucionales sin caer en el asistencialismo y control de la población? Porque como sabemos las instituciones de alguna manera u otra son concebidas como un ente controlador, como la dominación del individuo para su adecuación a las exigencias del poder sobre él se establece, o con otros términos para “mantener sobre él una coerción constante en funcionamiento “normal” y como fuerza de trabajo que se explota” y que define el trabajo social como asistencia, y que apunta a convertir a los individuos en instrumentos “dóciles” y “útiles”, adiestrándose (adiestramiento) sus cuerpos , escudriñándose los espacios donde viven y por los que andan (escudriñamiento) , estableciéndose las series de actos que deben cumplir (genesis), vigilándose sus acciones y comportamientos (vigilancia) y realizando anotaciones, investigaciones, entrevistas, ficheros sobre ellos (examen), y consecuentemente castigándolos

(sanción normalizadora) cuando no se adaptan a las normas establecidas (Faileros, 1986 : 22).

Por ende instituciones u organizaciones se burocratizan en la medida en que se incluyen procesos de normativización, siendo así el objeto del actuar profesional pasa a ser, no el problema social, sino la perturbación del orden institucional. (Faileros, 1986).

Es el sistema social y económico quien impone los modelos de profesionalización y es en este contexto implica que los profesionales se involucren en “la producción” del consumo. Los profesionales deben ser ubicados en este contexto global, en las prácticas de clase de explotación y de dominación (*Ibis*). La cuestión que de aquí se desprende es si el profesional también pasa a ser parte de los dominados, dando cabida a una subordinación a las normas institucionales y al contexto global y a las víctimas en reos.

En cuanto a la concepción que se tiene de las prácticas profesionales; según Shön, tomado por Cifuentes (2006), hay dos perspectivas fundamentales para abordar la práctica en la formación de profesionales: La racionalidad técnica, que caracteriza la mayoría de los currículos tradicionales, y la racionalidad práctica, cuyo elemento distintivo es la reflexión.

De la primera se asume la experiencia práctica como entrenamiento y aplicación de conocimientos supuestamente, aprendidos, apropiados, interiorizados e integrados coherentemente por los estudiantes a lo largo de la carrera. Ellos hace que los profesionales, formados en esta racionalidad, se desconcierta ante situaciones complejas, ambiguas y conflictivas que deban enfrentar, para las que no encuentran en su repertorio de conocimiento formales, herramientas de aplicación; ello les genera inseguridad en cuanto a su idoneidad profesional y dudas en relación con la calidad de los procesos formativos que no les ofrecieron todos los conocimientos necesarios para desempeñarse eficientemente en el mundo del trabajo.

De la racionalidad práctica, se basa en el aprendizaje, en la producción de saberes en la práctica con base en la reflexión en y sobre la acción. El modelo se orienta a recuperar e involucrar, en el ejercicio profesional y en la formación para éste, saberes que suelen estar al margen de los currículos y de las discusiones académicas en torno al quehacer de las profesiones, especialmente de aquellas con marcada tendencia hacia la práctica. Por lo tanto en el terreno de la práctica profesional, la ciencia aplicada y las técnicas basadas en la investigación ocupan un territorio críticamente importante si bien limitado, colindante en varios de sus lados con el arte. Existe el arte de definición del problema, un arte de su puesta en práctica y un arte de la improvisación: todos son necesarios para mediar el uso en la práctica de la ciencia aplicada y de la técnica (Cifuentes, 2007). En pocas palabras, la práctica debe ser considerada como un espacio abierto, de interrogantes, de debates, de construcción con otros.

En el contexto actual, es necesario tener en cuenta que para la organización de la práctica profesional, existen diversas formas y estrategias de gestión, desde donde cada proceso se desarrolla particularmente en pos de obtener mejores resultados. Así, *“los criterios de organización de una práctica deben tener vinculación directa con el perfil institucional del graduado que define la Carrera, en afinidad con el perfil que marca la Ley de ejercicio profesional y de sus incumbencias, con un horizonte final que deviene en la temática de la Integración Social”*(Belziti, 2009:44), lo que indica que la práctica pre-profesional implica un ejercicio de reflexión en torno a procesos de aprendizaje y exigencias enmarcadas desde la institución, directamente desde el plan de estudios, el perfil profesional y el escenario político, y finalmente el lugar del contexto social dentro del campo de desempeño.

De esta forma, también se puede ver que la gestión de la práctica pre-profesional, implica procesos de planificación, diseño, desarrollo, control y evaluación de la intervención del practicante, partiendo del seguimiento y la elaboración de informes por parte del plan de estudios y las instituciones que integran lo social. *“En este contexto, emergen desde la docencia, y desde un área que “gestiona las*

prácticas” algunos interrogantes; ¿cómo gestionamos estas instituciones como insumo de aprendizaje para los alumnos?” (Belziti, 2009:47), puesto que cada vez más, se evidencian nuevos escenarios y tendencias, que desarrollan procesos de formación antes y después de la práctica, donde lo institucional, lo político y lo social cumplen una función relevante para la construcción de aprendizajes.

Por esta razón, “se propone otro tipo de matriz con, nuevos indicadores que orienten la búsqueda y gestión de la práctica. Que pueda definir campos problemáticos, identificar derechos vulnerados, actores sociales que lo integran, analizar sus trayectorias, estudiar la temática predominante e implementar niveles de intervención” (Belziti, 2009:48), para la elaboración y diseño de nuevas propuestas e implementación de diversas modalidades y estrategias de intervención en los diferentes escenarios y contextos sociales, que exigen de la práctica académica, la utilización de nuevas técnicas, modelos y métodos más integrales, para la construcción de conocimiento y la formación profesional.

Así, se puede decir que prevaleciendo el modelo de organización de una práctica pre-profesional por la perspectiva metodológica (Belziti, 2009), se evidencian conexiones con algunos problemas de carácter teórico, puesto que hay una gran variedad de posibilidades de comprender la práctica desde otras perspectivas, que amplían la existencia de diversas formas y modalidades de intervención, desde la implementación de nuevas estrategias y acontecimientos integrados, que transforman y direccionan continuamente el diseño y elaboración de la propuesta de formación de la práctica académica, puesto que hay que tener en cuenta que “es claro que la práctica interpela a la teoría, produce interrogantes, y éste precisamente sería el proceso de investigación y de enseñanza. Aquí adquiere dimensión fuertemente otras categorías, como la de sujeto, vida cotidiana y la idea de transformación” (Belziti, 2009:52).

De este modo, se puede decir que la organización de la práctica académica “requiere la implementación de nuevas variables que orientan y dirigen la selección de los escenarios que permitan identificar campos de problemas, derechos sociales amenazados, sus inscripciones institucionales y contextuales,

las posibilidades de intervención que permitan restituir situaciones, para así ofrecer al alumnos los insumos de aprendizaje”(Belziti, 2009:53), que actúan como dispositivos que direccionen continuamente la práctica.

Ya más específicamente, partiendo de los procesos implementados desde el Programa Académico de Trabajo Social de la Universidad del Valle, se puede ver que *“comienzan con la gestión y preparación para la selección de centros de práctica y finaliza con el cierre de actividades e informe final por parte de los/las estudiantes en dichos centros de práctica y con la respectiva evaluación al proceso de lo dos niveles que comprende la práctica académica”*², por lo cual la Escuela se propuso a partir del Manual de prácticas, implementar durante el proceso de formación de los estudiantes, espacios de aprendizaje donde la intervención social supervisada es parte de la construcción del carácter formativo profesional del estudiante, y donde la reflexión teórico – metodológica abre paso a la producción de conocimiento, puesto que para el Trabajo social, la planificación y desarrollo de procesos organizativos y de intervención, dentro de la práctica académica orientan la planeación, revisión, ejecución y toma de decisiones en torno a la construcción de la experiencia de formación pre-profesional del estudiante.

Por esta razón se puede decir que en el ejercicio pre-profesional, se construyen y desarrollan proyectos, que definen el perfil profesional del estudiante, según su campo de desempeño en la práctica, donde la gestión social del conocimiento cuenta con unas herramientas, un tiempo y unos objetivos claramente establecidos al principio, desde el proceso de gestión y preparación de la práctica. Por otro lado, se puede ver que el alumno al insertarse en el campo de práctica, se enfrenta a una realidad, que se traduce a partir de la intervención en las diferentes organizaciones, desde donde se reconstruyen las experiencias a partir de un trabajo promocional e integral, fundamentalmente importante tanto para los estudiantes, como para las instituciones y las estructuras sociales vinculadas ellas y sus poblaciones intervenidas directa e indirectamente, *“por lo tanto, es*

²Universidad del Valle. Escuela de Trabajo Social y Desarrollo humano. Manual de prácticas y reglamento programa Académico Trabajo Social (2012), P.p. 2.

responsabilidad de los centros de enseñanza una adecuada selección de las organizaciones para el desarrollo del T.S de campo. Esta es una tarea importante que implica múltiples acciones de organización y programación. Para ello es necesario conjugar los objetivos de las organizaciones y las formación de los estudiantes, de modo que no se llegue a subordinar uno al otro, sino por el contrario se establezca una relación de valoración objetiva a cada uno en beneficio de los usuarios” (Alor y Ayllón, 1987:2). Por lo cual la institución debe establecer una estructura organizativa, desde donde la supervisión académica e institucional, exija un control, seguimiento y evaluación permanente de manera que la orientación e intervención que se dé, sea coherente tanto con las exigencias del campo de práctica, como con las teórico-metodológicas dentro de la formación profesional.

Finalmente se puede ver que, el campo de práctica, ofrecido a partir de las diversas organizaciones, le permite al estudiante permearse de lo que es el trabajo en equipo, y desarrollar sus habilidades y su sentido crítico, a partir de la reconstrucción de las experiencias, y la formación de una visión más globalizante, que le abre paso tanto al desarrollo personal, como social del estudiante, y que le favorece y facilita la elaboración de procesos de integración y socialización desde dicho campo de práctica, para alcanzar una mejor formación profesional.

Si bien no solo la práctica profesional del Trabajo Social, sino también la práctica académica ha estado permeada continuamente por un carácter institucional que le ha dado una realidad de acción de imposición restrictiva a la disciplina –a los profesionales en la disciplina-, vale rescatar que históricamente siempre se ha promovido la reflexión como ente para “estimular posibles nuevas formas de encarar la práctica profesional y/o determinar los límites de esa práctica, sus raíces sociales, económicas o políticas concretas”. (Manrique, Rottier, Tobón, 1998)

Se hace necesario establecer un marco de referencia contextual que nos ubique ante todo, en un Trabajo Social acorde a las situaciones y problemáticas que se viven en el contexto específico Latinoamericano, en el que las prácticas

profesionales y académicas se conviertan en herramientas que permita traspasar el límite de los flagelos sociales y den paso promover “la ampliación de los recursos teóricos y los instrumentos técnicos que el trabajador social requiere para hacer cada vez más positiva y rigurosa su práctica profesional” y académica, en el que de antemano se asuma la formación del rol de orientador que tiene el profesional en esta disciplina, y este papel de promotor se refuerce en pro de contribuir a la atención de las necesidades sociales, la formulación de alternativas de intervención para el Trabajo Social y la transformación de la práctica profesional y académica, en el afán por traducirlas a un idioma, aunque institucional –porque es un campo irremplazable en la acción social-, más inclusivo y con capacidad de focalizar, procesos que no van a depender únicamente de la capacidades y aptitudes –“niveles genéricos de conocimiento de la realidad”- de los trabajadores sociales como profesionales sino que se hace pertinente y necesario dejar a un lado la noción de diagnóstico objetivo, y promover la participación de los agentes inmersos en una intervención social –“Institución, Usuario, Trabajador Social”- y permitirse crear un espacio para la práctica profesional y académica, desde las necesidades sociales y la demanda de atención de las mismas. (Manrique, Rottier, Tobón, 1998)

Es entonces donde podemos recurrir a los procesos que se dan desde la organización de las prácticas profesionales y académicas, pertenecemos a una sociedad donde es necesario mantener en constante de-construcción y re-construcción de los estamentos bajo los que nos regimos, pues las sociedades mutan y así mismo fluctúan las dimensiones de las situaciones y problemáticas. Es necesario guiar los procesos de intervención del Trabajo Social en un permanente reconocimiento de los procesos de acción y reflexión de la práctica profesional, en el que la definición del objeto de intervención, la selección de alternativas y la ejecución de ellas, sea tan importante como la evaluación de las mismas, pues finalmente dentro de lo que concierne particularmente las prácticas académicas, es lo que permitirá transformar la concepción –o construir una nueva- coercitiva que han adquirido tanto estas prácticas, como la práctica profesional de los trabajadores sociales, que además permita enfocar los esfuerzos de la

intervención más en el qué que en el cómo, y más que seguir llevando a cabo procesos de intervención guiados en modelos y esquemas incapaces de abordar de antemano las múltiples posibilidades y problemas que plantea la realidad, construir un Trabajo Social de carácter inclusivo que dé paso y fomente a la participación.

HIPÓTESIS:

- El 60% de los coordinadores de práctica de Trabajo Social de las instituciones son mujeres que superan los 30 años de edad.
- La vinculación laboral de tipo nombrado es mayor en la institución pública que en las otras instituciones
 - El 75% de los coordinadores de práctica consideran que el desempeño de la principal actividad realizada por los estudiantes en práctica es buena.
 - El 60% de los coordinadores de práctica consideran como aspecto a mejorar en la práctica de los estudiantes de trabajo social, el incremento en el compromiso frente al proceso de intervención.
 - El cumplimiento de los objetivos de la propuesta de intervención de los/as estudiantes es proporcional al nivel de satisfacción del/la coordinador/a de practica frente al proceso
 - A mayor valoración positiva de la labor desempeñada por los/as estudiantes en práctica, son mayores los aportes a la institución
 - Una de las causas que afectan el desempeño de los/as estudiantes en práctica, es la relación que establecen con el/la coordinador/a de práctica
 - La frecuencia de reuniones entre el coordinador de practica afecta positiva o negativamente en el desempeño o funciones realizadas por los estudiantes en práctica de trabajo social de Univalle.
 - La responsabilidad que asume el practicante frente a las tareas o funciones asignadas por el coordinador de práctica incide en la relación de estos.
 - A mayor nivel de cumplimiento de los objetivos, mayor valoración de el/la coordinadora de práctica
 - El nivel de aceptación de la propuesta de intervención de los(as) estudiantes por parte de la población sujeto de intervención corresponde al nivel de aceptación por parte de la institución
 - El principal aspecto a mejorarse es la fundamentación metodológica.
 - A mayor fundamentación teórica y metodológica mayor nivel de cumplimiento de la propuesta de intervención de los/las estudiantes.
 - Las tareas o funciones asignadas al practicante casi siempre se cumplen solo cuando dentro del área de trabajo del coordinador de práctica se abordan procesos de asignación, seguimiento y evaluación.
 - Los mayores aportes realizados por parte de los estudiantes en práctica se dieron en instituciones de carácter público.

CAPÍTULO III

LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE.

Una mirada al contexto¹



Fotos: Sharon García, Sara Martan y Marjelin García

¹ Tomado del “Informe de Autoevaluación con fines de Renovación de Acreditación Programa Académico de Trabajo Social”, Universidad del Valle, Cali, 2012

“La Escuela de Trabajo Social y Desarrollo humano en la cual se inscribe el Programa académico de Trabajo Social, objeto de la presente evaluación, tiene como antecedente la Escuela de Servicio Social que abrió en Cali, en el año de 1953. La Escuela se creó a partir de la iniciativa y la gestión de la dirección de la ANDI, de representantes de la iglesia católica y de un grupo de mujeres de la élite vallecaucana entre quienes se destaca Laura Rivera Cabal, su primera directora. Aunque la Escuela de Servicio Social no se encontraba adscrita a la Universidad del Valle, ésta contribuyó a su fortalecimiento a través de la contratación de los profesores para el desarrollo de los cursos, y de la participación del rector en la junta administrativa.

Progresivamente, el vínculo entre la Universidad del Valle y la Escuela de Servicio Social se fortaleció hasta lograr que ésta última se constituyera en unidad académica de la Universidad en 1964, año en el que la Universidad y la Escuela firman contrato de coordinación y supervisión académica, conservando ésta última su autonomía administrativa. En 1965 el Fondo Universitario Nacional eleva la Escuela a la categoría de Facultad de Servicio Social, lo cual le permite expedir el título de Licenciatura en Servicio Social. En 1976 la Escuela de Servicio Social se integra a la Universidad como Departamento de Trabajo Social, a través de la División de Humanidades y, finalmente, en 1996 se crea con carácter definitivo la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano adscrita a la Facultad de Humanidades, como existe actualmente.

A partir del fortalecimiento del Programa Académico de Trabajo Social en Cali y teniendo en cuenta las dinámicas de la educación superior en Colombia se plantea la importancia de expandir los programas académicos a varios sectores de la región, por lo tanto, en consonancia con la política de regionalización de la Universidad del Valle, el programa de Trabajo Social, actualmente, se ofrece en las sede regionales de Buenaventura, Tuluá, Zarzal, Cartago y Santander de Quilichao. En el anexo No 13 se presenta una caracterización de cada extensión.

Así mismo, como resultado de su trayectoria académica, la Escuela ha desarrollado formación posgraduada con los programas de Especialización en: Gerontología, Intervención con Familia, Desarrollo Comunitario, y Teorías, Métodos y Técnicas en Investigación Social. Actualmente ofrece la Maestría en Intervención Social la cual tiene tres énfasis: familia, desarrollo local, y conflicto y convivencia.

En el campo investigativo, la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano cuenta con tres grupos de investigación clasificados por Colciencias: uno en categoría C (Sujetos y Acciones Colectivas) y dos en categoría D (Familia y Sociedad, y Convivencia y Ciudadanía). Además la Escuela se destaca a nivel nacional por su programa editorial, el cual incluye: la publicación de libros, la serie Cuadernos de Trabajo y la Revista PROSPECTIVA la cual se encuentra indexada

desde el año 2008 en el registro Publindex de Colciencias (categoría C) como también en la base de datos EBSCO – Fuente Académica Premier, desde el 2011.

Adicionalmente, como apoyo a los grupos de investigación y a los programas académicos ofrecidos, la Escuela cuenta desde el año 1994 con el Centro de Documentación en Investigación e Intervención Social CEDIS, actualmente en proceso de reconocimiento institucional.

La Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano ofrece programas académicos en pregrado y en posgrado, y alternativas de formación continua.

Pregrado: programa de Trabajo Social – SNIES 574

Posgrados:

- Especialización en Desarrollo Comunitario - Acuerdo ICFES 165 DE 1992
- Especialización en Intervención Social con Familias - Registro ICFES No. 55401
- Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas en Investigación Social Resolución No. 094 de Octubre 4 de 2001.
- Maestría en Intervención Social - SNIES 54763

Formación continua:

Diplomado Desarrollo Local y Planeación Participativa

- Gestión Humana y Salud Ocupacional
- Diplomado Atención a la Familia y a la Pareja en Situaciones Especiales
- Diplomado en “Formación en herramientas para el abordaje psicosocial con niñas y niños víctimas del desplazamiento forzado”³

El Programa Académico de Trabajo Social

El Programa de Trabajo Social de la Universidad del Valle, desde su creación con la Resolución No.324 de Octubre 9 de 1975, ha procurado contribuir al desarrollo social, económico y cultural del Valle del Cauca formando y educando profesionales, que coadyuven al desarrollo del campo propio del programa en la región y en el país. Así, puede decirse que el Programa ha buscado formular un currículo que garantice la adquisición por parte de los estudiantes de actitudes, habilidades y destrezas que los capaciten para orientar procesos de carácter psicosocial con individuos, familias o grupos; orientar procesos comunitarios y asesorar a comunidades y organización en la gestión de proyectos sociales; efectuar investigaciones sobre problemáticas sociales y procesos sociales;

³ Los diplomados se ofertan según las demandas de contexto.

participar en procesos de planeación a nivel micro y macrosocial; dirigir, coordinar y ejecutar programas de bienestar y desarrollo social.

En el año 2006 el Programa de Trabajo Social, regulado por la Resolución 012 de 2003, recibe la acreditación de alta calidad del CNA la cual expiró el 6 de febrero de 2010.

PERFIL DE LA ESCUELA (MISIÓN - VISIÓN)

MISIÓN

La Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad del Valle adelanta procesos integrados de docencia (pregrado y posgrado), investigación y proyección social en torno al eje de la intervención en lo social, con el propósito de contribuir al desarrollo humano y la construcción de sociedades democráticas, justas y equitativas.

VISIÓN

La Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano será una unidad académica de excelencia, comprometida con la formación integral de profesionales, el fomento de la investigación y la proyección social, y la incidencia en la construcción de políticas públicas sobre temáticas sociales, para contribuir a la transformación y el desarrollo local, regional y nacional. Se destacará por sus aportes en el tema de intervención en lo social, y por su contribución a la construcción del Trabajo Social como profesión-disciplina. La Escuela será líder en la región y en el país por la calidad de sus programas y de sus egresados/as”.

CAPÍTULO IV

CARACTERÍSTICAS DE LOS(AS) PROFESIONALES DE CAMPO (COORDINADORES/AS) DE PRÁCTICA)



FUENTE: Imagen original de diversidad- África: Outro Olhar
MODIFICADA POR: Jessica Cárdenas, Lorena Penagos y Angélica Vásquez

De acuerdo a lo que hemos indagado, la caracterización en una encuesta se hace con el fin de resaltar aspectos significativos o en palabras más adecuadas para una investigación cuantitativa nos permite identificar qué variables poder utilizar (Sexo, Nivel educativo, edad, etc.), característicos de quien contesta dicha encuesta e igualmente del objeto de investigación. Consecutivamente esta información se puede organizar, para así poder observar dónde tienden a acumularse los datos y cuáles son los más dispersos y finalmente con ello poder realizar un análisis de la situación según determinadas características (Carvajal, 2010).

En este sentido la caracterización en el caso de nuestro estudio de ***Percepción de los(as) profesionales de campo (coordinadores(as) de práctica) sobre las prácticas de los/as estudiantes de trabajo social de la Universidad del Valle – Cali, en el período 2009-2011***, será de los coordinadores de práctica y de la misma manera se caracterizará las instituciones donde se hacen las practicas pre-profesionales.

De tal forma nos parece pertinente tener en cuenta las funciones de los coordinadores de prácticas y también algunas características de las instituciones donde se realiza el proceso. Según el manual de prácticas de trabajo social de la Universidad del Valle las funciones de los coordinadores de prácticas son:

- A.** Atender asuntos del proceso académico, administrativo y operativo del período de práctica académica.
- B.** Orientar la asignatura Introducción a la Práctica.
- C.** Brindar informes sobre el proceso de prácticas a las instancias respectivas.
- D.** Gestionar la firma de convenios interinstitucionales, actas de compromiso y contratos de aprendizaje.
- E.** Mantener comunicación permanente con la dirección de extensión de la Universidad.
- F.** Realizar reuniones con los Coordinadores del Centro de Práctica, los estudiantes y los profesores de práctica.
- G.** Programar semestralmente actividades académicas y reuniones con profesores/as de práctica.

- H.** Evaluar el desarrollo de la práctica y efectuar los correctivos que se requieran.
- I.** Velar por el cumplimiento de los objetivos y las políticas del Programa académico y el cumplimiento de estas normas.
- J.** Evaluar inicialmente los centros de práctica, presentando su concepto al comité de programa y a las secciones para la toma de decisión final.

Por otro lado las funciones de las instituciones como campos de práctica son:

- A.** Facilitar la vinculación del practicante a los equipos interdisciplinarios de la institución.
- B.** Reconocer las fases del proceso de práctica: inducción, formulación de propuestas de acción (planes, programas, proyectos), ejecución, evaluación y – organización de la información. Coordinar con el profesor de práctica y asistir a una reunión semestral en la Universidad.
- C.** Ofrecer apoyo logístico para que los(as) estudiantes (as) puedan realizar su plan de intervención.
- D.** Disponer por lo menos de dos horas semanales para realizar tareas de coordinación, planeación y asesoría con los/as estudiantes.
- E.** Visualizar las posibles alternativas de intervención de los estudiantes en el centro de práctica.
- F.** Servir de vínculo entre el/a estudiante y las diferentes instancias organizativas del centro de práctica, contribuyendo a la solución de los problemas que pueden presentarse internamente, referidos a la misma práctica.
- F.** Apoyar al estudiante en la formulación de alternativas de trabajo, orientación y procesos de intervención y desempeño administrativo, de acuerdo a las normas institucionales y las metas de aprendizaje.
- H.** Asistir a las reuniones de coordinadores programadas por la Escuela para discutir y analizar los aspectos relacionados con la práctica de los estudiantes.
- I.** Emitir por escrito su concepto sobre el proceso de aprendizaje de los estudiantes (Bermúdez y Velásquez, 2012).

Estas funciones igualmente son relevantes al momento de identificar variables en la dimensión de caracterización. En igual medida con el ánimo de conocer los tipos de instituciones de las cuales hacen parte los coordinadores, se tienen en cuenta que éstas, al ser estructuras, constituyen un entramado material, formal y personal. Los tipos de instituciones nos mostraran muchos aspectos de ellas, entre estos al tipo que pertenecen, si son horizontales o jerárquicas, formales o informales, centralizada o descentralizada, funcionales o no.

GRÁFICA No. 1

SEXO DE LOS Y LAS COORDINADORES (AS) DE PRÁCTICA



FUENTE: Ibíd.

De acuerdo al sexo referido como aspecto biológico de la persona y no como género que hace referencia a la diversidad sexual, podemos darnos cuenta que en el caso de quienes coordinan la práctica en su mayoría son mujeres las que se encuentran en esta área representando el 92% del total de personas encuestadas, frente a un 8% que fueron hombres, es así como nos surge el interrogante ¿Son más las mujeres interesadas esta área que los hombres o son estas quienes tienen mayor preferencia para ser contratadas en estos cargos?

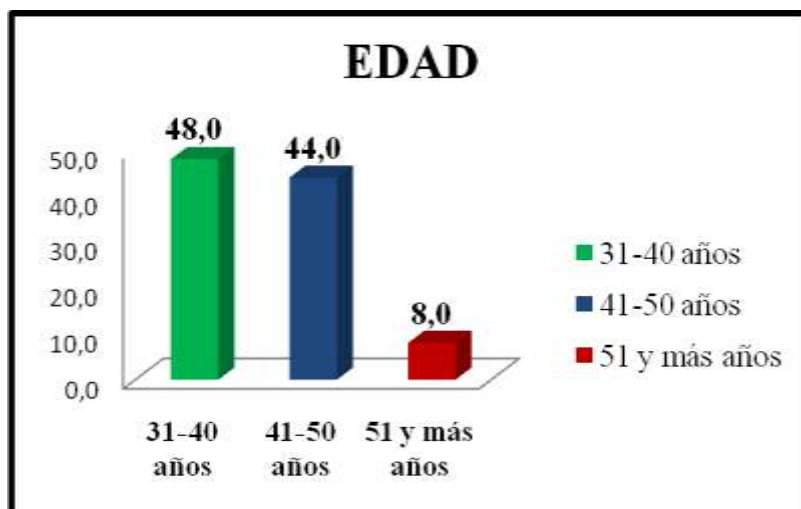
Por ello se hace interesante conocer que la mayoría de las carreras del área social en son demandadas por mujeres pues de acuerdo a un estudio realizado en España por Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer se expone

Las carreras jurídicas, de humanidades y salud concentran a gran parte de las mujeres, las alumnas son aún minoría en estudios... como las ingenierías (Diario de noticias de Álava, 2012)

Situación no muy diferente a la de Colombia lo cual se ve reflejado de manera directa en este estudio, donde si bien no todas las personas son profesionales de una misma carrera, todas tienen alguna similitud.

GRÁFICA No. 2

EDAD DE LOS Y LAS COORDINADORES (AS) DE PRÁCTICA



FUENTE: Ibíd.

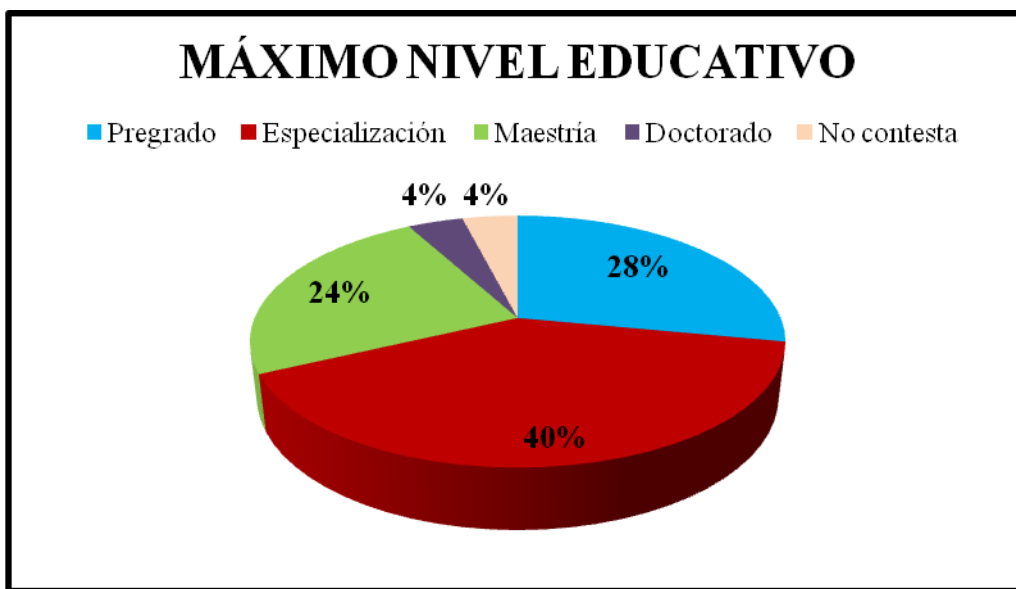
En este caso vemos que las personas del menor rango de edad (31 a 44 años) es donde mayor coordinadores y coordinadoras de práctica hay representado estos un 48%, seguido de las personas de 41 a 50 años con un 44% y finalmente son las personas entre 51 o más años que representan solo un 8% de las personas encuestadas. Estos datos son interesantes de analizar en tanto que de acuerdo aumenta la edad de las personas disminuye la cantidad de personas en esta ocupación.

El tema de la edad en la oferta laboral es muy importante, de ahí que se hayan realizado diversas investigaciones que hacen referencia a este aspecto, pues en Colombia existen pocas oportunidades de trabajo para las personas mayores, sin embargo la edad de pensión va ascendiendo cada vez más, lo que genera incoherencias en el sistema y grandes preocupaciones para la sociedad.

Con relación al tema de las políticas pensionales, la legislación colombiana viene incrementando la edad de jubilación; en contraste, no se evidencia correspondencia con la proporción de la oferta de empleos para personas mayores de 60 años. Por lo tanto, los adultos mayores se ven abocados a competir con los jóvenes que inician su vida laboral, y como respuesta a esta situación recurren a la generación de empleo informal (Scielo, 2010).

Por ello vemos como en el caso de los coordinadores de práctica pasa de manera similar, pues aunque no tenemos otros datos, se ve claramente que las personas entre los 31 y 50 años suman en total un 92%, es decir ahí donde están las personas con menos edad es donde se concentra la mayoría de los coordinadores y coordinadoras de práctica.

GRÁFICA No. 3
MÁXIMO NIVEL EDUCATIVO



FUENTE: Ibid.

Debido a que el máximo nivel educativo alcanzado nos permite ver diversas situaciones de las exigencias requeridas para ser coordinadores de práctica en algunas instituciones, podemos notar pues que el 40% de los encuestados ha realizado alguna especialización, seguido del 28% que solo ha hecho pregrado, posteriormente se encuentran quienes han realizado una maestría, solo el 4% ha realizado doctorado y finalmente el 4% no respondió a esta pregunta.

Es de esta manera como se hace visible la importancia de tener algún tipo de estudio para poder aspirar a cargos dentro de una institución o empresa donde se esté trabajando, en este sentido también cabe mencionar que cada día las exigencias se hacen mayores para contratar personas y por ello se convierte en un imperativo tener como mínimo un pregrado para poder competir en el mercado laboral de ahí que surja el dicho “hasta para barrer las calles se necesita ser bachiller”.

Hace 20 años, con el hecho de contar con un título universitario bastaba para obtener un ascenso o ingresar en una empresa con una posición jerárquica importante. Sin embargo, en la década pasada, tuvo lugar el boom de los Masters y MBAs, junto con cierta cantidad de años de experiencia para poder escalar en posiciones más rápidamente (Caoba, Sin año de publicación).

Sumado a esto se ve la importancia de que los coordinadores y coordinadoras de práctica tengan un estudio que junto con su experiencia en el área determinada donde ejercieron esa ocupación, puedan orientar de manera pertinente a los estudiantes que se encuentren realizando su práctica y así se pueda aprovechar de la mejor manera.

GRÁFICA N° 4
TÍTULO DE PREGRADO



Fuente: Ibíd

En cuanto al **título de pregrado**, se observa que **Trabajo Social** es la profesión que más proporción presenta, con un **68%** evidencia entonces que más de la mitad de los y las coordinadores (as) de práctica han hecho su pregrado en esta carrera, mientras que un 32% son profesionales en otras áreas. En este sentido es apropiado mencionar que el Trabajo Social ha ido incidiendo poco a poco en los

distintos espacios para la intervención, cómo lo sustenta el profesor Víctor Mario Estrada, el Trabajo Social es una de las carreras que se viene ocupando de la exploración de las más diversas perspectivas sobre el tema de la intervención social, tratando de dar respuestas a muchos de los desafíos que se presentan, los cuales en parte tienen que ver con la formación académica y con la intervención profesional, en los diferentes contextos tan complejos en que se expresan las nuevas realidades sociales (Estrada, 2011).

En este sentido no podemos dejar de lado las otras profesiones que se identifican en este estudio, pues un **12%** de los y las encuestados (as) tienen el título de pregrado en **psicología** y en el porcentaje restante se encuentra **enfermería** con un **4%**, **administración** igualmente con un **4%**, **sociología 4%**, **filosofía 4%** y finalmente otro **4% que no contesto**; en esta medida lo anterior corrobora que la intervención en cuanto a lo social es un campo en construcción, pues son múltiples las disciplinas y profesiones que tratan de transitar en él, trabajando de este modo en la articulación y la construcción de un conocimiento de lo social con la búsqueda de sentido para la intervención, dado que son muchas las demandas que en este campo se presentan, como son: la sociedad en sí, los sujetos que están inmersos en ella, las instituciones, las políticas públicas, etc. (Estrada, 2011). Finalmente con respecto a la gráfica sobre título de pregrado, surge el interrogante del porque un 4% de la muestra total, no contesto, pues este porcentaje aunque no evidencia gran proporción sería de gran ayuda para identificar que otros aspectos inciden en esta opción de respuesta y si hay otras profesiones coordinando prácticas en los espacios formativos.

GRÁFICA N° 5
TIPO DE UNIVERSIDAD QUE EGRESÓ EN PREGRADO



Fuente: Ibíd

En cuanto al ***tipo de universidad*** que egresaron en pregrado los y las coordinadores (as) de práctica, se evidencia que de la muestra total que participo del estudio un ***80% son egresados (as) de universidad pública***, lo cual se puede relacionar con que la carrera de Trabajo Social en la ciudad de Cali es brindada por este tipo de universidad e igualmente pasa lo mismo a nivel nacional, sin llegar a desconocer las universidades que brindan este programa que son de ***tipo privado***, pues solo se evidencia que un ***16% de los y las coordinadores (as) de práctica han egresado*** de este tipo de universidad, permitiendo decir entonces que uno de los aspectos que no se incluyo en este estudio y que hubiese sido pertinente analizar es el cruce de las variables de título de pregrado con la de tipo de universidad que egreso en pregrado, debido a que esto hubiera posibilitado a un mayor comprensión.

Prosiguiendo entonces, se hace necesario mencionar que lo planteado anteriormente con relación a que la carrera de Trabajo Social en la ciudad de Cali es brindada en su mayoría por las universidades públicas, hace exponer que este puede llegar a ser uno de los factores incidentes en que el porcentaje mas elevado de los (as) encuestados (as) haya realizado su pregrado en este tipo de universidad, asimismo se logra relacionar con la información presentada en la

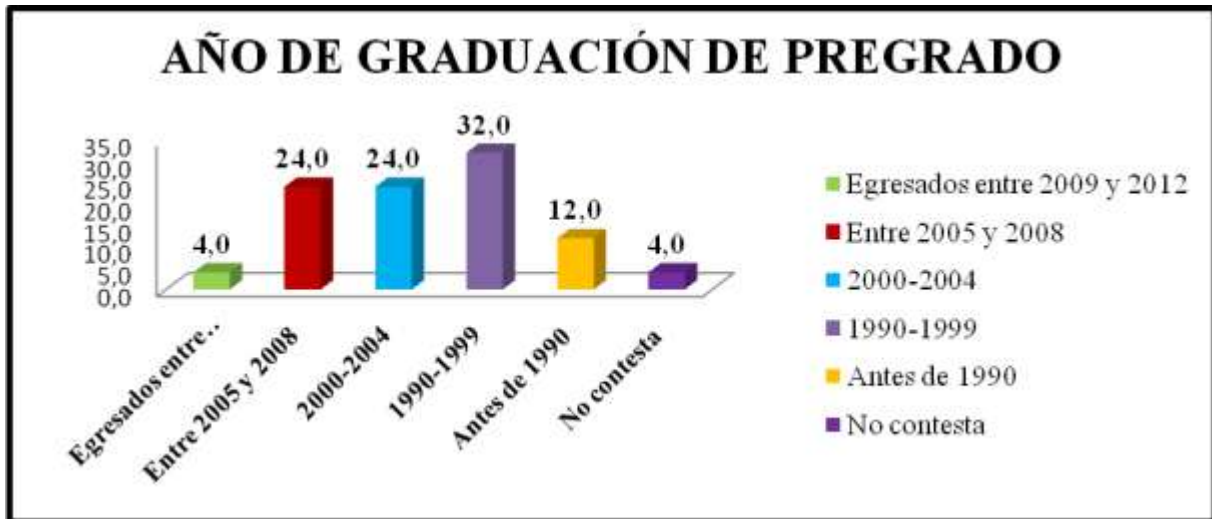
gráfica sobre título de pregrado, donde se evidencia mayor porcentaje en la variable de trabajo social.

De igual forma podemos plantear como hipótesis que este alto porcentaje puede relacionarse con el interés de la persona en cuanto a su formación académica y lo que se ofrece en el pensum de la carrera dependiendo del tipo de universidad, como también es adecuado exponer que esto puede darse de la misma manera por la posibilidad que brinda las universidades públicas en cuanto al aspecto económico y a la formación académica de acuerdo a la calidad que se brinda, característica con la que se asocia este tipo de institución.

Es así como se encuentra un artículo sobre las diferencias que se observan de acuerdo a las universidades públicas y privadas, donde se logra identificar lo expuesto anteriormente, por un lado exponen que el costo de estudiar en una universidad privada es mucho más elevado que en una pública, por lo que ésta última es más accesible a los estudiantes que no poseen una condición socio-económica privilegiada como se menciona antes y por otro lado plantean además que la universidad pública brinda un ambiente de mayor libertad, es democrática y participativa. En las privadas hay más restricciones en este sentido (De Catillo, sin año de publicación). Finalmente se observa que el 4% no contesta a esta pregunta.

GRÁFICA No. 6

AÑO DE GRADUACIÓN DE PREGRADO



FUENTE: Ibíd.

En cuanto al año de graduación de pregrado vemos que la mayoría obtuvieron su título entre los años 1990 y 1999 representando estos un 32% del total de encuestados, seguidos de las personas egresadas entre los años 2000 – 2004 y 2005 - 2008 con un 24% cada uno, posterior a ello se encuentra que un 12% se graduó de su pregrado antes de 1990 y las personas egresadas entre 2009 y 2012 representan un 4% junto con quienes no contestan.

Este dato nos sirve para conocer hace cuánto se graduaron los coordinadores de práctica de su pregrado, en este sentido nos serviría para tener una idea sobre su experiencia en el campo, pues el año de graduación incide de alguna manera en este aspecto ya que ha sido tiempo que ha podido dedicarse a adquirir conocimiento en su campo, aunque esto no se dé necesariamente así pues puede darse dos casos distintos, uno en el que pudieron haber estado trabajando en una institución antes de obtener el título y posteriormente haberse graduado de pregrado teniendo de esta forma experiencia previa al título; o el caso contrario en el que se gradúan pero no ingresan a trabajar en su área inmediatamente después

de ello, siendo ambas situaciones complejas al momento de conseguir un trabajo bien remunerado.

De esta forma vemos cómo en el caso de los coordinadores de práctica hay una inclinación a concentrarse hacia las personas que llevan mayor tiempo de haber obtenido el título, representando solo el 4% quienes se graduaron de forma más reciente; en esta medida podría ser que se aprecie un poco más el conocimiento certificado de las personas y su experiencia en el área para que las instituciones puedan nombrarlos en los cargos de coordinadores o coordinadoras de práctica.

CUADRO No. 1
ÁREA DE POSTGRADO

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	9	36,0
Educación popular	1	4,0
Administración (pública, salud)	2	8,0
Estructura social	1	4,0
Pedagogía infantil	1	4,0
Desarrollo comunitario	1	4,0
Política pública	1	4,0
Gerencia social	3	12,0
Investigación social	1	4,0
Gerontología	1	4,0
Talento humano	1	4,0
Intervención con familias	1	4,0

Psicología organizacional	1	4,0
Farmacodependencia	1	4,0
Total	25	100,0

FUENTE: Estudio "PERCEPCIÓN DE LOS(AS) PROFESIONALES DE CAMPO (COORDINADORES(AS) DE PRÁCTICA) SOBRE LAS PRÁCTICAS DE LOS/AS ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –CALI, EN EL PERÍODO 2009-2011, Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano-Universidad del Valle. Curso Diseño de Sondeo, Cali, Noviembre de 2012.

Para el 36% de las y los coordinadores encuestados no aplica este ítem, es decir posiblemente no han hecho o terminado ningún postgrado hasta el momento, este porcentaje resalta ya que es donde se acumulan las respuestas, siendo muy variada el área de postgrado de los otros coordinadores; seguido este se encuentra que las personas que han hecho un postgrado en gerencia social representando estos un 12% de total de encuestados, este porcentaje nos sirve para ver en qué área es la más representativa en cuanto a esta ocupación.

La diversidad de áreas de postgrados en las que los coordinadores hicieron algún tipo de estudio es amplia, pues todas apuntan a variados campos dependiendo de la necesidad de la institución de la cual estaban haciendo parte en ese momento. De esta manera vemos como son extensos los campos que desde nuestra profesión o profesiones similares se pueden abordar y en cierta medida el tipo de ofertas que pueden llegar a presentarse de las instituciones en Cali.

A su vez esto también nos muestra de alguna manera cuales son los requerimientos que exigen las instituciones y también el tipo de instituciones que piden practicantes en la Universidad del Valle pues estos deben cumplir el perfil solicitado, en esta medida cuáles podrían ser unos de los campos demandados necesarios para las instituciones para en esta medida orientarse sobre lo que como estudiantes en práctica nos guste para futuros postgrados.

GRÁFICA N° 7
TIEMPO TRABAJANDO EN SU PROFESIÓN



Fuente: Ibíd

De acuerdo a la gráfica sobre el tiempo trabajando en su profesión, vemos como los porcentajes no tienen diferencias desproporcionadas, sino que por el contrario estos oscilan entre el 20% y el 28%, mostrando de tal manera que las personas que llevan trabajando de **8 a 12 años** están en un **28%** al igual que las que llevan entre **13 y 20** años, sumando esto serian mas del 50% de la muestra total, dato que evidencia entonces que llevan más de 8 años trabajando en su profesión; seguido a esto tenemos los que se encuentran entre **21 y mas años** con un **24%** y finalmente esta el **20%** en el cual se encuentran los que llevan trabajando de **4 a 7 años**.

Con relación a los datos arrojados por la encuesta se observa que los y las coordinadores (as) de práctica son profesionales que tienen más de 4 años de experiencia, relacionando de un modo u otro esta información con que estas personas preferiblemente son trabajadores sociales en ejercicio o de otras carreras, que orientan a los estudiantes desde el centro de práctica para la realización de su proyecto social (Galeano, Rosero y Velázquez,2011), es así como hipotéticamente podemos exponer que este sería una de las razones del

porque las personas encuestadas presentan más de 4 años de experiencia en sus carreras, pues son profesionales que tienen un conocimiento amplio y de tal modo son acompañantes permanentes del proceso de intervención de los practicantes.

CUADRO N° 2

ÚLTIMO CARGO DESEMPEÑADO EN LA INSTITUCIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	2	8,0
Coordinadora técnica	1	4,0
Coordinadora programa familias	1	4,0
Directivo(a)	4	16,0
Coordinadora oficina planeación	1	4,0
Profesional universitaria	1	4,0
Psicóloga	2	8,0
Trabajadora social	3	12,0
Coordinadora componente trabajo social	1	4,0
Coordinadora proyectos de desarrollo	2	8,0
Coordinadora vigilancia en salud pública	1	4,0
Coordinadora de monitoreo y sistematización	1	4,0
Líder de salud ocupacional	1	4,0
Secretaria	1	4,0
Coordinadora área de psicología	1	4,0
Coordinadora política infancia y adolescencia	1	4,0

Coordinadora agencia	1	4,0
Total	25	100,0

FUENTE: Estudio “PERCEPCIÓN DE LOS(AS) PROFESIONALES DE CAMPO (COORDINADORES(AS) DE PRÁCTICA) SOBRE LAS PRÁCTICAS DE LOS/AS ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –CALI, EN EL PERÍODO 2009-2011, Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano-Universidad del Valle. Curso Diseño de Sondeo, Cali, Noviembre de 2012.

En cuanto al cuadro anterior sobre **el último cargo que desempeñaron los y las coordinadores (as)**, se evidencia que hay mayor proporción en el **cargo de directivos**, con un 16% del total de la muestra, seguido a esto se observa el cargo de **trabajo social** con un **12%**, en un **8% están docentes** e igualmente en un mismo porcentaje se encuentran cargos como **coordinadores de proyectos de desarrollo y** también de **psicología**; finalmente se logra identificar que los otros cargos que se exponen están en un **4% cada uno de ellos**, como son: **Coordinadora técnica, Coordinadora programa familias, Coordinadora oficina planeación, Profesional universitaria, Coordinadora componente trabajo social, Coordinadora vigilancia en salud pública, Coordinadora de monitoreo y sistematización, Líder de salud ocupacional, Secretaria, Coordinadora área de psicología, Coordinadora política infancia y adolescencia y Coordinadora agencia.**

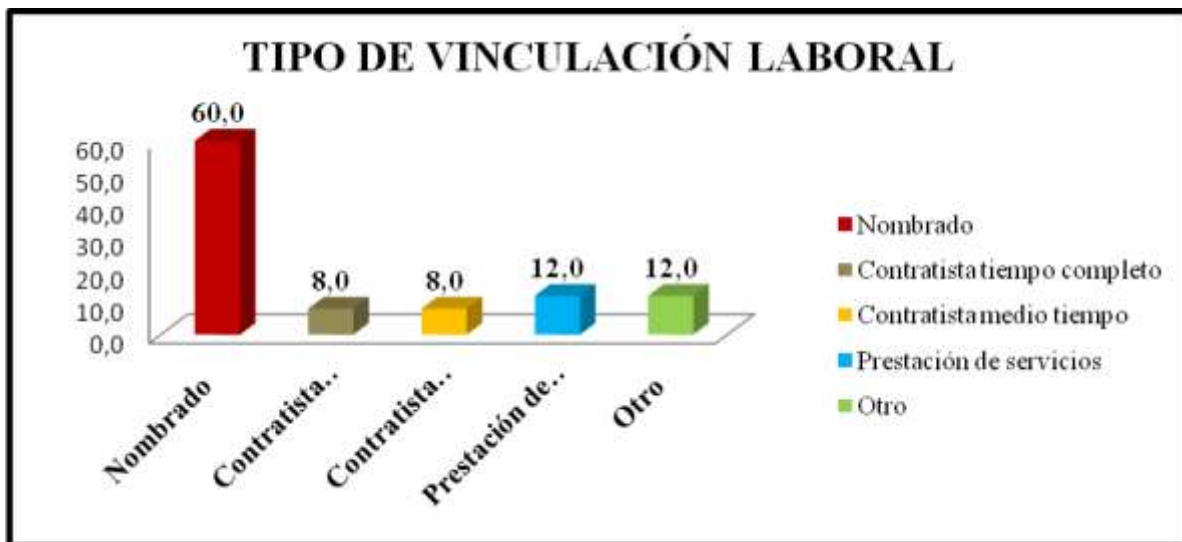
Así pues de acuerdo a estos porcentajes y con relación a los datos evidenciados en la gráfica de título de pregrado que identifica que un 68% son trabajadores (as) sociales, podemos resaltar la importancia del trabajo social en los distintos espacios de intervención, cómo la visión de esta profesión ha ido cambiando a través del tiempo, cómo se llega a la necesidad de tener presente los conocimientos adquiridos y la formación que se adquieren en esta dimensión de lo social, es este mismo sentido podemos volver a remitirnos a los planteamientos que hacen las profesoras Galeano, Rosero y Velázquez (2011), acerca de que trabajo social es reconocido en el marco de las ciencias sociales por la capacidad

que se adquiere en intervenir en las distintas realidades sociales, en las múltiples problemáticas y con los diversos actores individuales y colectivos, desde las áreas o sectores que involucran un trabajo interdisciplinario y/o también desde las políticas públicas

Seguido a esto no se puede dejar de mencionar que son diversos los cargos de los y las coordinadores (as) de práctica, por tanto son múltiples las áreas donde se encuentra trabajo social, percibiendo de igual manera que aunque en algunas instituciones no se vea de una manera clara la presencia de profesionales de esta carrera, por los datos obtenidos en este estudio si es válido plantear que en la actualidad se hace cada vez más necesario la presencia y acompañamiento de un trabajador (a) social y en este caso de practicantes de esta carrera.

Lo anterior también convoca a pensar la práctica académica desde su intencionalidad en términos que aluden a una propuesta institucional pedagógica y a unas maneras de intervención (formación- praxis) que se legitiman en el proyecto social elaborado y ejecutado por los estudiantes en un proceso constante de retroalimentación y reformulación (supervisor-coordinador) y a un diálogo permanente con la realidad en la que el estudiante se encuentra inmerso y desde donde puede contribuir al cambio o transformación que ya otros vienen agenciando por la vía de las políticas sociales, bien sea a través de organizaciones gubernamentales o no gubernamentales (Galeano, Rosero y Velásquez, 2011: 04).

GRÁFICA No. 8
TIPO DE VINCULACIÓN LABORAL



FUENTE: Ibid.

De acuerdo al tipo de vinculación laboral es importante ver que el 60% de las personas encuestadas, por lo menos durante los años 2009 a 2011 fueron de tipo nombrado, seguido con un 12% por quienes prestaron servicios y quienes tuvieron otro tipo de vinculación, finalmente los contratistas de tiempo completo y de medio tiempo representan cada uno un 8% del total de encuestados.

Es interesante ver que la mayoría de los coordinadores y coordinadoras de práctica son de tipo nombrado, esto nos da a pensar que puede ser que en muchas instituciones este sea un requerimiento para poder ser coordinador o coordinadora de práctica, pues pocos son los contratistas, quienes prestan servicios y los que tuvieron otro tipo de vinculación laboral a parte de las ya mencionadas que se encargan de esta labor.

Surge la importancia de analizar esto en la medida que quienes realizan este trabajo son personas que tienen contrato con la institución, situación que es muy difícil en nuestro país dado que vemos que cada vez surgen más las figuras de

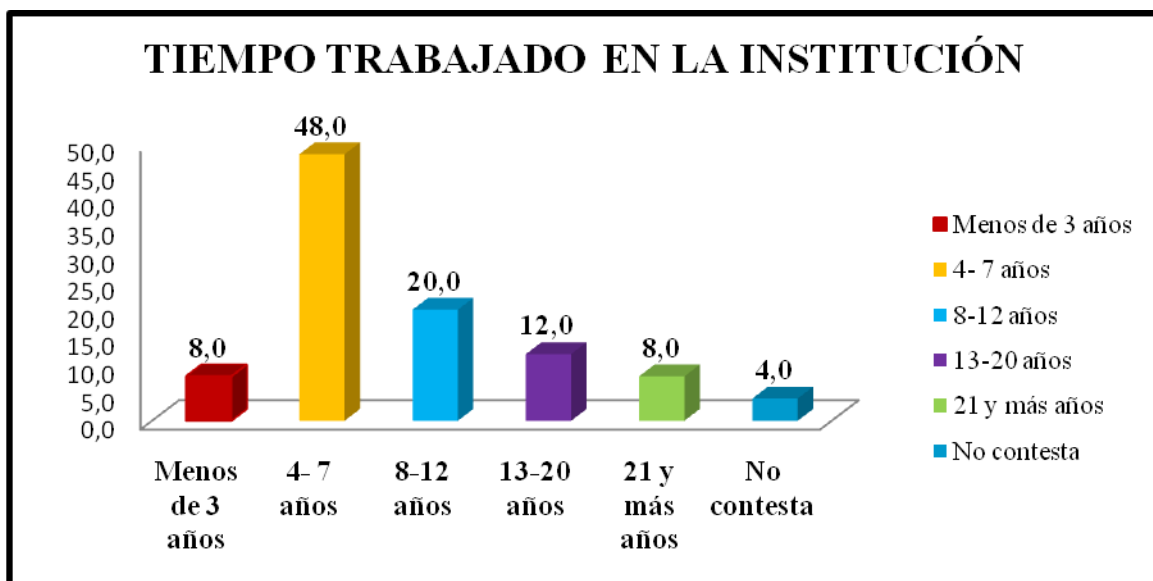
terceros para la contratación, pues resulta rentable para las empresas en la medida que reducen costos, así pues la calidad del trabajo va en detrimento en doble vía, pues lo que es remunerado al trabajador tanto económicamente como en el trato que se tenga hacia éste, afecta de manera directa con su compromiso en el trabajo.

...Las ventajas del outsourcing se revierten especialmente para los empresarios, caso que no se ve reflejado en los trabajadores ni en sus niveles de bienestar, pues estos son considerados como una figura que genera altos costos prestacionales para las empresas... [Afectando] principalmente al trabajador, pues lo desvincula laboralmente... Los trabajadores subcontratados no son empleados pagados por la empresa que solicita el servicio, por lo cual no tienen un incentivo de lealtad hacia ésta y no hay sentido de pertenencia hacia la misma (Guerrero y Orozco, 2006: 34, 35).

Además valdría la pena conocer si esto es una exigencia que se hace, pues de alguna manera tiene relación con el compromiso que asumen las instituciones de un lado con los coordinadores de práctica pues es ver la importancia que estos tienen dentro de las empresas, a su vez con los practicantes y con las mismas personas a quienes prestan u ofrecen sus servicios.

GRÁFICA N° 9

TIEMPO TRABAJADO EN LA INSTITUCIÓN



Fuente: Ibíd.

Del 100% de la población encuestada, el **48%** lleva trabajando o trabajó entre **4-7 años** en la institución, con un **20%** están los que trabajaron o llevan trabajando en la institución entre **8- 12 años**, seguido se puede ver que con un **12%** están entre los **13- 20 años**, de igual manera los de **menos de 3 años** y los de **21 y mas años** cada uno arroja un **8%** de la muestra total y finalmente se observa que un **4%** no contesta.

En esta medida el tiempo trabajando o trabajado en la institución como hipótesis puede ir relacionado con si las o los coordinadores (as) son contratistas, nombrados o demás en la este lugar. Además vemos que un 8% lleva menos de tres años trabajando en la institución y por consiguiente es pertinente decir que también hay coordinadores (as) de práctica que no llevan mucho tiempo en comparación a otros (as); seguido a que igualmente se presenta que un 8% lleve 21 y más años, aunque no es una proporción significativa si es interesante poder observar que hay coordinadores (as) de práctica que llevan un amplio proceso en la institución.

GRÁFICA N° 10

TIPO DE INSTITUCIÓN



Fuente: Ibíd

Con relación al **tipo de institución**, vemos que las Organizaciones no gubernamentales-**ONG** tienen un mayor porcentaje, pues esto se evidencia en un **48%** del total de la muestra que participó del estudio, siendo así pertinente y apropiado sustentar que los y las coordinadores(as) de práctica que hicieron parte de la muestra total pertenecen en un alto porcentaje a ONG. Igualmente de esta manera se puede sustentar que este tipo de institución solicita más practicantes de trabajo social en comparación a los otros tipos, debido a que un **32%** pertenecen a **instituciones públicas**, un 12% a **empresas privadas** y finalmente un **8%** a otro tipo de instituciones.

En este sentido podemos sustentare que puede darse mayor concentración en las ONG, porque estas son de tipo privado y sin animo de lucro, además de estar orientadas al servicio de la comunidad, aspecto relevante cuando se trabaja con mucha población y por consiguiente se necesita de profesionales de diversas áreas para los procesos de intervención, entre ellos trabajadores (as) sociales, siendo así posible que este sea un aspecto incidente la solicitud de practicantes.

En conclusión, las ONGs son instituciones de carácter adaptivo y contingencial. Su vida institucional depende de la captura de la oferta de recursos públicos y/o privados para su gestión. Su forma de organización depende en gran parte del tipo de servicio que se le solicite. Una parte importante de ellas logra institucionalizar un aparato administrativo que se preocupa de la gestión de los recursos humanos, financieros y materiales. Sin embargo, tienen una gran dificultad de mantener equipos de profesionales especializados de carácter permanente, por su alto costo y por los bajos rendimientos financieros de los proyectos que se ejecutan en el ámbito social (Ferrer, Monje y Urzua, 2005: 7).

Por otro lado vemos que el **32%** pertenecen a ***instituciones públicas*** como se mencionó anteriormente, representando esto un porcentaje alto, aunque en menor medida que el que representa la ONG, es así como esto puede relacionarse con que la Universidad del Valle es igualmente una entidad pública y por consiguiente pueden tener convenios y demás con este tipo de instituciones, además puede verse muy relacionado con los intereses de los practicantes, pues son estos quienes escogen el campo problemático donde quieren hacer su proceso pre-profesional.

Seguido están las empresas privadas con un 8%, mostrando esto que no hay mayor visibilidad de este tipo de institución, lo que hace llegar a preguntarse ¿Qué aspectos se ven ligados a que este tipo de institución tenga tan poco porcentaje? Esto puede ir ligado de la misma manera a los intereses personales de los practicantes, pues las ideologías de las empresas son totalmente distintas a las de otro tipo como las ONG, al igual que sus procesos de trabajo.

Lo notable en relación con el trabajo social en la empresa es que esta organización social, como ente productivo, tienden a la satisfacción de las necesidades humanas, y que estando en una sociedad capitalista, el hombre puede realizarse a través del trabajo colectivo desarrollado en esta forma de organización [...]. En este sentido si el trabajador social no está convencido de ello no tiene nada que hacer en la empresa; pues esto implica, en el fondo, la toma de una opción ideológica. O sea que el profesional debe estar consciente de que el trabajo social en la empresa es diferente en cuanto a los objetivos terminales de la entidad en que se elabora. Llegar a una empresa a trabajar con las mismas perspectivas con que se labora en las instituciones estatales de bienestar social, conduce al fracaso... (Valverde, 1990: 76).

GRÁFICA N° 11

TIEMPO VINCULACIÓN ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL



Fuente: Ibíd

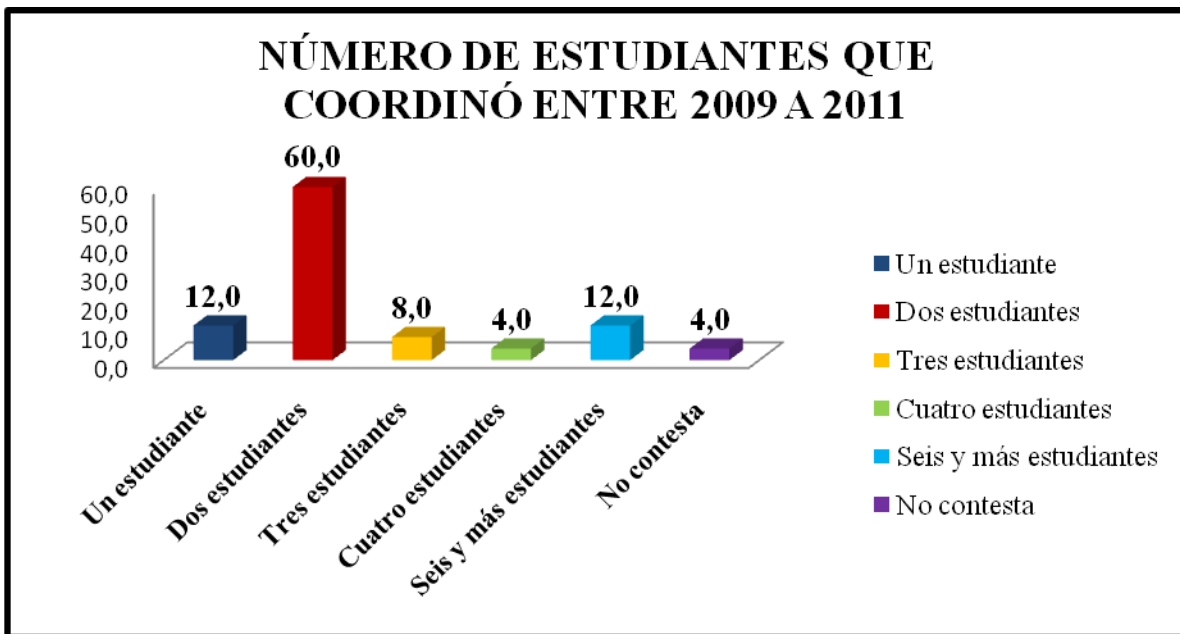
En cuanto al **tiempo de vinculación de estudiantes de trabajo social** a las distintas instituciones, observamos que un **24%** lleva vinculando estudiantes entre **4 y 7 años**, seguido se identifica con un **44%** los q llevan **menos de tres años** vinculando practicantes, luego se ven los que **no saben** que son un **20%**, aparece también un **8%** que lleva **8 años y más** y finalmente un **4% que no contesta**. Estos datos evidencian entonces que el tiempo que llevan vinculando practicantes se relaciona mucho a la importancia que esta teniendo trabajo social en los distintos escenarios de intervención y por tanto es esencial el rol de estos profesionales.

La práctica académica, como parte de un currículo, remite a una acción con sentido de los estudiantes que se incorporan a un contexto social particular –institucional o comunitario–; es un escenario donde confluyen el conocimiento y la realidad social para la construcción, reconstrucción y de-construcción de aprendizajes que retroalimenten el desarrollo de la profesión en conocimientos tanto teóricos y metodológicos como investigativos. Se constituye en un proceso dialéctico en el que el estudiante

hace aportes desde su saber, y en el contexto se identifican las problemáticas, construyendo conocimientos a propósito de la realidad social, que a la vez se constituye como fuente para plantear nuevas preguntas y proponer nuevas entradas o nuevos temas de intervención; es, de hecho, el detonante de procesos reflexivos (Galeano, Rosero y Velásquez, 2011:7).

GRÁFICA No. 12

NUMERO DE ESTUDIANTES QUE COORDINÓ ENTRE 2009- 2011



FUENTE: Ibíd.

Según lo que se puede apreciar en esta gráfica, entre 2009 y 2011 la gran mayoría coordinó dos estudiantes, representando estos un 60%, seguidos de las personas que coordinaron solo un estudiante y quienes coordinaron seis o más con un 12% cada uno, posteriormente quienes coordinaron tres estudiantes representan el 8% y finalmente representan un 4% respectivamente los que coordinaron cuatro estudiantes y quienes no responden.

Así las cosas es importante preguntarnos si las y los coordinadores que tuvieron un solo practicante en este periodo lo hicieron así porque la institución no tuvo

más practicantes en ese periodo, porque hay distintas sedes donde cada uno hace la práctica en lugares diferentes y tienen distintos coordinadores de práctica o porque ellos no fueron más los coordinadores de práctica. Esto se menciona porque en el manual de prácticas y reglamento programa académico de trabajo social (2012) se establece lo siguiente:

ARTICULO 3º. La práctica académica deberá ser realizada por dos estudiantes como mínimo y/o pequeños grupos en un mismo centro de prácticas considerando su especificidad

Esto implica que a una institución no puede llegar solo un practicante y si se hace esto es solo en casos excepcionales. A su vez vemos que hay quienes en este mismo periodo coordinaron a más de seis estudiantes, situación que posiblemente pudo ser tediosa dependiendo del trabajo que se llevara a cabo en la institución y de los momentos en que fueron coordinados; sin embargo prevalece con un 60% quienes coordinaron dos estudiantes, situación que tal vez es más manejable y que también puede relacionarse con lo mencionado en el manual de prácticas donde el mínimo exigido por cada institución son dos estudiantes.

Las personas que coordinaron entre tres y cuatro estudiantes varían entre un 8% y 4% respectivamente, situación que también depende del momento en que fueron coordinadores ya que pudieron haber sido de cohortes distintas y lo que se estuvo haciendo en la institución mientras ellos coordinaban.

CUADRO No. 3

EDAD POR SEXO DE LOS Y LAS COORDINADORES Y COORDINADORAS

			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
Edad	31-40 años	Recuento	1	11	12
		% dentro de Edad	8,3%	91,7%	100,0%
		% dentro de Sexo	50,0%	47,8%	48,0%
	41-50 años	Recuento	1	10	11
		% dentro de Edad	9,1%	90,9%	100,0%
		% dentro de Sexo	50,0%	43,5%	44,0%
	51 y más años	Recuento	0	2	2
		% dentro de Edad	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Sexo	0,0%	8,7%	8,0%
TOTAL	Recuento	2	23	25	
	% dentro de Edad	8,0%	92,0%	100,0%	
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

FUENTE: Ibid.

En cuanto a la hipótesis sobre que **el 60% de los coordinadores de práctica de Trabajo Social de las instituciones son mujeres que superan los 30 años de edad**, se puede entonces evidenciar esto con el cuadro anterior donde se cruzan la variable años por la variable de sexo, permitiendo así poder verificar que si hay un porcentaje alto de mujeres coordinando las practicas de trabajo social, con un **92%** mucho más de lo que se expuso en la hipótesis, además se puede comprobar de igual forma que estas mujeres si superan los 30 años de edad, pues

según los datos el 100% de las mujeres que hicieron parte de este estudio son mayores de 31 años. De tal forma podemos igualmente resaltar que las mujeres tienen mayor incidencia cuando se habla de coordinación de la práctica, ya que solo un 8% representa a los hombres que se evidenciaron en este estudio, mostrando así una diferencia del 85% aproximadamente.

CUADRO No 4

TIPO DE VINCULACIÓN LABORAL POR EDAD

			Edad en años			
			31 - 40	41 - 50	51 y más	TOTAL
Tipo de vinculación laboral	Nombrado	Recuento	6	8	1	15
		% dentro de Tipo de vinculación laboral	40,0%	53,3%	6,7%	100,0%
		% dentro de Edad	50,0%	72,7%	50,0%	60,0%
	Contratista tiempo completo	Recuento	1	0	1	2
		% dentro de Tipo de vinculación laboral	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Edad	8,3%	0,0%	50,0%	8,0%
	Contratista medio tiempo	Recuento	1	1	0	2
		% dentro de Tipo de vinculación laboral	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Edad	8,3%	9,1%	0,0%	8,0%
	Prestación	Recuento	3	0	0	3

	de servicios	% dentro de Tipo de vinculación laboral	100,0 %	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Edad	25,0%	0,0%	0,0%	12,0%
	Otro	Recuento	1	2	0	3
		% dentro de Tipo de vinculación laboral	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
		% dentro de Edad	8,3%	18,2%	0,0%	12,0%
TOTAL	Recuento	12	11	2	25	
	% dentro de Tipo de vinculación laboral	48,0%	44,0%	8,0%	100,0%	
	% dentro de Edad	100,0 %	100,0%	100,0%	100,0%	

FUENTE: Ibid.

El cruce de tipo de vinculación por edad es importante hacerlo debido a que se nos generó la duda dada la exigencia de experiencia que piden en las instituciones o empresas para el tipo de vinculación que hacen, además para saber si en el caso de los coordinadores de práctica esto tiene alguna relevancia.

Es por ello que vemos que el porcentaje de coordinadores que han tenido contrato de tipo nombrado es el tipo más alto de vinculación laboral de las y los coordinadores de práctica siendo estos el 60%, no obstante son las personas de 41 a 50 años las que más tienen este contrato, representando estas un poco más de la mitad de estos; quienes tienen entre 31 y 40 años representan el 40% es decir un poco menos pero igualmente un alto porcentaje y finalmente quienes tienen entre 51 y más años solo constituyen el 6.7%.

Esto es importante en la medida que las personas que tienen contrato de tipo nombrado son más tenidas en cuenta en la institución en el momento de algún beneficio de tipo legal, es decir en cuanto a salario, prestaciones, etc. que quienes son contratistas o prestan servicios, sin embargo el dato arrojado es que en todos los rangos de edad se encuentran personas aunque es importante saber que quienes tienen 51 años o más tienen un porcentaje claramente menor que los otros dos rangos.

En cuanto a los contratistas de tiempo completo vemos que se dividen entre las personas de 30 - 41 y 51 y más años, es decir el menor y el mayor rango de edad de los coordinadores, teniendo en cuenta que los que tienen este tipo de contrato son solo dos personas del total de las encuestadas. Con los contratistas de medio tiempo pasa una situación similar, pues la única diferencia radica en que no hay personas que tengan 51 y más años sino una persona en el rango de 41 a 50 años.

Las y los coordinadores de práctica con el contrato de prestación de servicios representan un total del 12% de los coordinadores de práctica y todos estos se encuentran en los rangos de 31 a 40 años. Quienes tienen otro tipo de contrato laboral representan el 12% de los coordinadores de práctica encuestados, quienes están en los rangos de 41 a 50 años.

Vemos que el tipo de vinculación no depende directamente de la edad pues es muy variado en todos los rangos; sin embargo nos llama la atención que en todos los tipos de vinculación son muy pocas las personas de 51 y más edad y mayores las que tienen menos.

CUADRO No 5

TIPO DE INSTITUCIÓN POR TIPO DE VINCULACIÓN LABORAL

			Tipo de institución				
			Institución Pública	Empresa Privada	ONG	Otra	TOTAL
Tipo de vinculación laboral	Nombrado	Recuento	7	2	6	0	15
		% dentro de Tipo de vinculación laboral	46,7%	13,3%	40,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de institución	87,5%	66,7%	50,0%	0,0%	60,0%
	Contratista tiempo completo	Recuento	1	1	0	0	2
		% dentro de Tipo de vinculación laboral	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de institución	12,5%	33,3%	0,0%	0,0%	8,0%
	Contratista medio tiempo	Recuento	0	0	2	0	2
		% dentro de Tipo de vinculación laboral	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de institución	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	8,0%
	Prestación de servicios	Recuento	0	0	2	1	3
		% dentro de Tipo de vinculación laboral	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		% dentro de Tipo de institución	0,0%	0,0%	16,7%	50,0%	12,0%
	Otro	Recuento	0	0	2	1	3
		% dentro de Tipo de vinculación laboral	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%

		% dentro de Tipo de institución	0,0%	0,0%	16,7%	50,0%	12,0%
TOTAL		Recuento	8	3	12	2	25
		% dentro de Tipo de vinculación laboral	32,0%	12,0%	48,0%	8,0%	100,0%
		% dentro de Tipo de institución	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: Ibid.

Podemos ver que de acuerdo a nuestra hipótesis planteada **la vinculación laboral de tipo nombrado es mayor en la institución pública que en las otras instituciones**, se puede verificar dado que de todas las instituciones posibles en nuestro estudio las personas que tienen contrato de tipo nombrado representan el 46.7% de ese total, seguido de las ONG que tienen un 40% y finalmente la empresa privada que solo tienen un 13.3%.

Es así como nos queda claro que por lo menos en el caso de las y los coordinadores de práctica se da más esta situación ya sea porque las empresas privadas casi no manejan esta figura en los tipos de vinculación, porque son pocas las empresas privadas que tienen coordinadores de práctica de estudiantes de trabajo social de Univalle o porque los de este tipo de instituciones no tuvieron un porcentaje representativo en este estudio. Sin embargo es interesante ver que las ONG también tienen un alto porcentaje, posiblemente por su carácter se manejan más figuras de contratistas como de personas nombradas y entre otras cosas porque muchas de estas instituciones solicitan estudiantes en práctica, es decir hay mayor cantidad de estas que de las empresas privadas y por ello se tienen más datos de una que de otra.

Finalmente, como conclusión de este capítulo vemos la importancia de considerar que a través de este trabajo se identificaron distintas características de la población analizada como lo fueron los y las coordinadoras de práctica de

estudiantes de trabajo social de la Universidad del Valle en los periodos 2009 - 2011, resaltando algunos aspectos importantes que podrían destacarse en futuras investigaciones, como lo es que esta actividad particularmente es realizada en su mayoría por mujeres las cuales representan el 92% de la población encuestada, en ese sentido cabría preguntarse ¿Son más las mujeres interesadas que los hombres en este cargo? ¿o son las mujeres mayormente preferidas en el campo laboral para esta actividad?, esto podría ampliarse mucho más para el análisis.

Otro aspecto es que en un amplio porcentaje han alcanzado un nivel académico de especialidad representado por un 40% de la población encuestada, seguido por otros estudios como maestría y en un menor porcentaje el doctorado como es común en el país; esto resulta fundamental si se tiene en cuenta que estos elementos tendrían peso en el momento de relacionarse con los y las estudiantes de práctica, situación que nos da varios elementos para analizar como por ejemplo las expectativas que podamos tener en adelante quienes vayamos a realizar las prácticas de Trabajo social; es indispensable reconocer que son relevantes nuestras expectativas y las de la comunidad en general con la que vayamos a trabajar pues esta será intervenida mediante programas y proyectos, de tal forma que estos dependerán de la formación integral que también puedan tener no sólo los y las estudiantes en práctica sino también las y los coordinadores (as).

Resulta también significativo que de la población encuestada más de la mitad (68%), haya estudiado trabajo social, esto podría indicar que la práctica de los y las estudiantes podría estar mejor apoyada, si cuentan con profesionales que tienen afinidad con la carrera y que podrían concertar de manera asertiva los programas y proyectos que puedan realizarse, a esto se suma que un 80% haya sido egresado de la universidad pública, por lo que puede indicar mayor capacidad crítica y de agencia de los y las coordinadoras de práctica, reconociendo que en la academia el área de investigación ya sea en el campo comunitario, de familia o del individuo tiene una amplia trayectoria.

CAPITULO V

PERCEPCIÓN SOBRE LA EXPERIENCIA CON ESTUDIANTES EN PRÁCTICA



Universidad
del Valle

491-221-7991

CUADRO NO. 6

PRINCIPAL ACTIVIDAD Y/O FUNCIÓN ASIGNADA

	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo interinstitucional y comunitario	1	4.0%
Investigación	2	8.0%
Apoyo actividades	5	20.0%
Desarrollo/ Implementación de programas y proyectos	6	24.0%
Preparación y desarrollo de comités	1	4.0%
Acompañamiento a procesos psicosociales	2	8.0%
Atención a adolescentes, familias, estudiantes	4	16.0%
Coordinación acciones de bienestar	1	4.0%
Revisión de insumos	1	4.0%
Caracterización de grupos	1	4.0%
No contesta	1	4.0%
Total	25	100%

FUENTE: Ibíd.

Esta tabla contiene las principales actividades y/o funciones asignadas a los estudiantes de trabajo social en los campos de práctica. Podemos observar que las actividades y/o funciones que más realizan los practicantes son: Desarrollo/ Implementación de programas y proyectos con un 24 %, Apoyo actividades con un 20 % y por último la atención a adolescentes, familias y estudiantes con un 16 %.

Correspondiendo a 15 de los practicantes y que representan el 60 % de las respuestas otorgadas por los coordinadores de práctica. Estas actividades y/o funciones son más representativas debido a las características de los campos de práctica, a las recomendaciones y/o exigencias realizadas por la escuela y a las funciones que son requeridas a los estudiantes en práctica, como lo es el desarrollo y/o Implementación de programas y proyectos.

El resto de las actividades que incluirían a 10 de los practicantes y que representan el 40 % de las respuestas otorgadas por los coordinadores de práctica, son características de las instituciones donde los estudiantes de trabajo social realizaron su práctica, ya que algunas son bastante específicas y propias del rol que cumplen estas instituciones en el ámbito social.

CUADRO NO. 7
CONSIDERACIÓN DESEMPEÑO ACTIVIDAD

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	16	64,0%
Bueno	7	28,0%
Regular	2	8,0%
Total	25	100,0%

FUENTE: Ibíd.

La anterior tabla contiene las respuestas sobre como los coordinadores de práctica, consideran fue el desempeño de las actividades y/o funciones realizadas por los estudiantes de trabajo social. 16 consideran que el desempeño fue muy bueno, representando el 64 %, 7 consideran que el desempeño fue bueno, representando el 28 % y por ultimo 2 consideraron que el desempeño fue regular, representando el 8 %, para un total de 25 respuestas.

Esto nos hace afirmar que de acuerdo a las respuestas otorgadas por los coordinadores de práctica, las actividades realizadas por estudiantes de trabajo social en general tuvieron un muy buen desempeño, exceptuando 2 respuestas que afirman que el desempeño fue regular.

CUADRO NO. 8
RAZÓN MUY BUENA O BUENA

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	2	8,0%
Buen nivel de formación	8	32,0%
Conocimiento del rol del trabajador(a) social	1	4,0%
Compromiso/ Responsabilidad	7	28,0%
Buenos criterios	1	4,0%
Relación de retroalimentación/ Aprendizaje	1	4,0%
Comprensión / Apropiación del proceso	2	8,0%
Acompañamiento / Trabajo en equipo	3	12,0%
Total	25	100,0%

FUENTE: Ibíd.

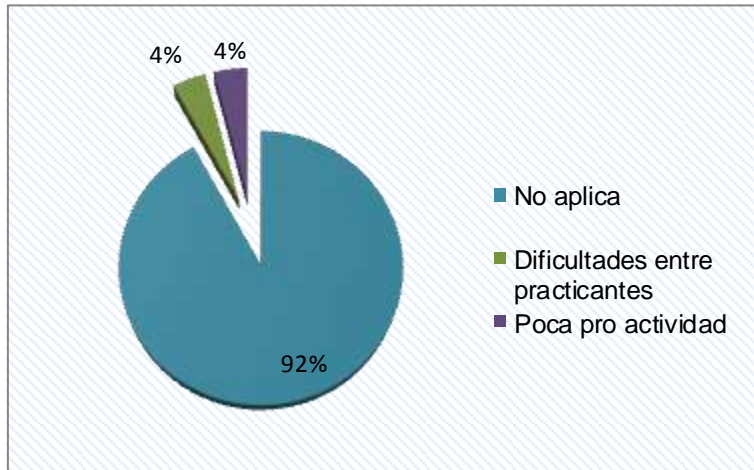
Los coordinadores tienen una buena percepción de las prácticas de los estudiantes de trabajo social donde consideran que el aspecto a destacar con un 32% es el buen nivel de formación, seguido a este encontramos que el compromiso y responsabilidad está en un 28% y el acompañamiento y trabajo en equipo en un 12%. En menor medida con un 1% cada uno pero igualmente importante encontramos Conocimiento del rol del trabajador(a) social, los buenos criterios y la relación de retroalimentación/ Aprendizaje.

Como se evidencia en las respuestas, los estudiantes llegan a los campos de práctica con elementos teóricos fuertes que son un insumo importante para los procesos de intervención ya que nos permiten acercarnos y conocer de una mejor manera las realidades, contextos y problemáticas. Esto en palabras de Estrada en

Trabajo social, intervención en lo social y nuevos contextos cuando menciona que “la intervención profesional, se destaca cómo la ausencia de una formación que se funde en el conocimiento de la relación entre teoría y método para abordar el estudio de las realidades sociales, le impide a la profesión generar un conocimiento sobre las especificidades sociales en las que interviene, repensar y teorizar la intervención, criticarse a sí misma y cuestionar creativamente las teorías tomadas de las ciencias sociales y humanas”

GRAFICA NO. 13

RAZÓN REGULAR O MALA



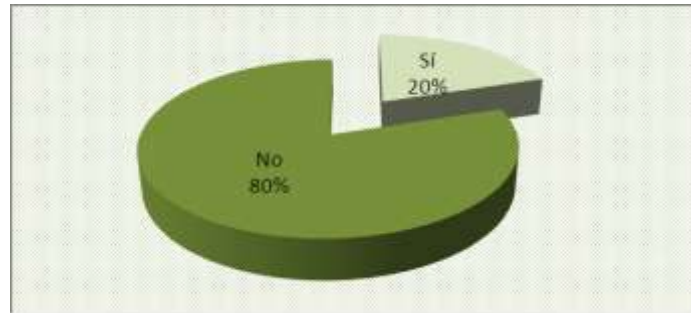
FUENTE: Ibíd.

Esta grafica en torta nos expone las razones por las cuales los coordinadores de práctica consideran que el desempeño de las actividades y/o funciones realizadas por parte de los estudiantes de trabajo social fueron regulares o malas.

Se expone que las 2 razones por la cuales los coordinadores piensan que las actividades realizadas fueron regulares o malas son; la dificultad entre practicantes y la poca pro- actividad, representadas por el 4 % cada razón. La categoría no aplica es la más representativa con un 92 %, que corresponde a los coordinadores que consideraron que las actividades y/o funciones desempeñadas por los practicantes fueron muy buenas o buenas.

GRAFICA NO. 14

PRESENTACIÓN DE INCONVENIENTES



Fuente: Ibid.

Durante el proceso de práctica de los estudiantes de trabajo social de la Universidad del Valle, el 80 % de los coordinadores de práctica o profesionales encuestados refiere no haber presentado inconvenientes con ellos y un 20 % manifiesta la existencia de algún inconveniente durante el proceso.

Esta grafica nos permite evidenciar que los coordinadores de práctica en general, tiene una percepción positiva frente a las relaciones construidas con los y las estudiantes de trabajo social que se encuentran a su cargo o que interactúan durante el proceso de intervención. Podríamos decir que el proceso ha sido llevado de manera armónica, que lo estudiantes en práctica han sabido relacionarse dentro del contexto institucional y dentro de los equipos de los cuales participan, pero también han cumplido con los compromisos adquiridos.

Un aspecto que faltaría indagar es acerca de lo que los coordinadores han denominado inconveniente; tratar de conocer, a qué tipo de inconveniente se hace referencia, es decir, indagar si los inconvenientes son de tipo relacional, laboral entre otros.

CUADRO NO. 9**PRINCIPAL ASPECTO A MEJORARSE EN PRÁCTICA**

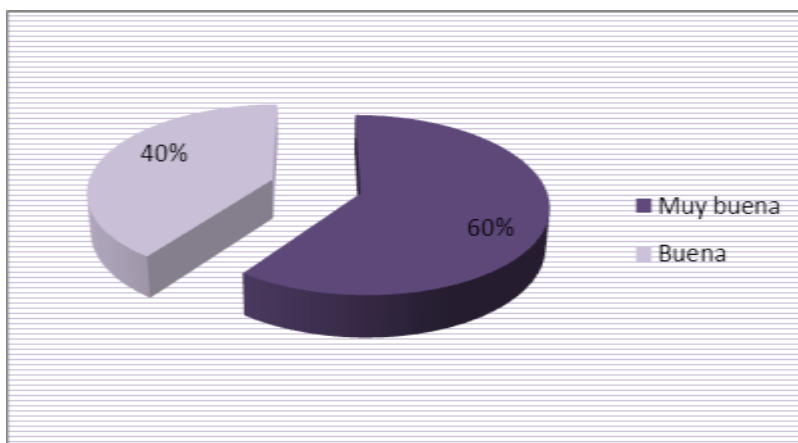
	Frecuencia	Porcentaje
Manejo de tiempos	1	4,0
Realización de evaluaciones de la práctica	1	4,0
Limitación a la exploración de otros campos / Trabajo en equipo/ interdisciplinariedad	2	8,0
Comunicación entre supervisor(a) de práctica y coordinador(a) e institución	3	12,0
Relaciones interpersonales en la práctica	1	4,0
Acercamiento a la realidad previo a la práctica	2	8,0
Abrir espacios para posicionar relación investigación-intervención	1	4,0
Actitud y manejo de emociones de los practicantes	2	8,0
Límites claros entre practicantes y población	1	4,0
Falta de compromiso	2	8,0
Pertinencia de los campos de práctica	2	8,0
Falta respaldo de la Universidad a los practicantes	1	4,0
Más practicantes	1	4,0
Ninguno	3	12,0
No contesta	2	8,0
Total	25	100,0

FUENTE: Ibid.

En este cuadro, se muestra los factores mencionados por las y los coordinadores de práctica de los estudiantes de trabajo social de la universidad del Valle en Cali, y que consideran deberían ser mejorados del proceso. Se hace mención a 13 factores específicamente, de los cuales encontramos que el que mayor porcentaje se presenta en cuanto a la Comunicación entre supervisor(a) de práctica y coordinador(a) e institución, con un 12%, le siguen cinco factores que tienen un valor porcentual de 8 % cada uno y son la limitación a la exploración de otros campos / Trabajo en equipo/ interdisciplinariedad, el acercamiento a la realidad previo a la práctica, actitud y manejo de emociones de los practicantes, la falta de compromiso, pertinencia de los campos de práctica.

Como todo proceso que se da en la interacción entre individuos no es acabado, ni algo dado, sino que por el contrario es algo que se construye, siempre habrá elementos y/o aspectos susceptibles de mejora, estos se identifican ya sea en el quehacer cotidiano o a través de reflexiones o evaluaciones, el caso que nos interesa que es el proceso de práctica de los estudiantes de trabajo social, no es ajeno a estas dinámicas, y según lo mencionado, es evidente como no existe ningún elemento que haga referencia a la formación académica del estudiante, que se puede considerar como un aspecto positivo y a favor del proceso.

GRAFICA NO. 15
RELACIÓN CON LOS (LAS) PRACTICANTES



Fuente: Ibid.

En general el 100% de los y las coordinadores de práctica entablaron una buena relación con los estudiantes como se puede evidenciar en el grafico el 60% sostuvieron una muy buena relación y el 40% una buena relación.

Considerando el tipo de formación disciplinar en ciencias humanas, podríamos decir que las buenas relaciones construidas podrían ir ligado a la formación.

CUADRO No. 10
PRINCIPAL ACTIVIDAD ASIGNADA POR DESEMPEÑO

		Consideración desempeño actividad				
		Muy Bueno	Bueno	Regular	Total	
Principal actividad y/o función asignada	Trabajo interinstitucional y comunitario	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0	0,0	0,0	100,0
		% dentro de Consideración	6,2	0,0	0,0	4,0

		desempeño actividad				
Investigación		Recuento	2	0	0	2
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0	0,0	0,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	12,5	0,0	0,0	8,0
Apoyo actividades		Recuento	3	2	0	5
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	60,0	40,0	0,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	18,8	28,6	0,0	20,0
Desarrollo/ Implementación de programas y proyectos		Recuento	5	1	0	6
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	83,3	16,7	0,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	31,2	14,3	0,0	24,0
Preparación y desarrollo de comités		Recuento	0	0	1	1
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0	0,0	100,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	0,0	0,0	50,0	4,0
Acompañamiento a procesos psicosociales		Recuento	2	0	0	2
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0	0,0	0,0	100,0

		% dentro de Consideración desempeño actividad	12,5	0,0	0,0	8,0
Atención a adolescentes, familias, estudiantes		Recuento	1	3	0	4
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	25,0	75,0	0,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	6,2	42,9	0,0	16,0
Coordinación acciones de bienestar		Recuento	1	0	0	1
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0	0,0	0,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	6,2	0,0	0,0	4,0
Revisión de insumos		Recuento	1	0	1	1
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0	0,0	100,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	6,2	0,0	50,0	4,0
Caracterización de grupos		Recuento	0	0	0	1
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0	0,0	0,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	0,0	0,0	0,0	4,0
No contesta		Recuento	0	1	0	1

		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0	100,0	0,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	0,0	14,3	0,0	4,0
	Total	Recuento	16	7	2	25
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	64,0	28,0	8,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Ibíd.

Según nos muestra el cruce de la variable principal actividad asignada vs consideración del desempeño podemos ver como el estudiante en práctica de trabajo social asume unas responsabilidades que son asignadas por la institución, y que esta misma considera es desempeñada de buena forma. Se podría decir que el nivel de confianza a los estudiantes es alto.

Los datos nos permitirían decir que existen algunas actividades o funciones que desempeñamos en un nivel superior, por ejemplo, en lo que tiene que ver con Atención a adolescentes, familias, estudiantes; y el apoyo a las actividades realizadas por la institución dentro de sus procesos.

Visto en términos de la formación recibida en la universidad, podríamos relacionar la información obtenida en el cruce de variables con los componentes en que están planteados o divididos los componentes formativos, en ese caso, podemos ver como se pone en práctica los conocimientos en lo relacionado con el componente de familia y de investigación.

CUADRO NO. 11

PRINCIPAL ACTIVIDAD ASIGNADA Y CUMPLIMIENTO DE TAREAS

Cumplimiento de tareas
Asignadas

			Siempre	Casi Siempre	Total
Principal actividad y/o función asignada	Trabajo interinstitucional y comunitario	Recuento	0	1	1
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0	100,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	0,0	9,1	4,0
	Investigación	Recuento	2	0	2
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0	0,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	14,3	0,0	8,0
	Apoyo actividades	Recuento	3	2	5
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	60,0	40,0	100,0

		% dentro de Consideración desempeño actividad	21,4	18,2	20,0
Desarrollo/ Implementación de programas y proyectos		Recuento	4	2	6
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	66,7	33,3	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	28,6	18,2	24,0
Preparación y desarrollo de comités		Recuento	0	1	1
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0	100,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	0,0	9,1	4,0
Acompañamiento o a procesos psicosociales		Recuento	2	0	2
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0	0,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	14,3	0,0	8,0
Atención a		Recuento	2	2	4

	adolescentes, familias, estudiantes	% dentro de Principal actividad y/o función asignada	50,0	50,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	14,3	18,2	16,0
	Coordinación acciones de bienestar	Recuento	0	1	1
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0	100,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	0,0	9,1	4,0
	Revisión de insumos	Recuento	1	0	1
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0	0,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	7,1	0,0	4,0
	Caracterización de grupos	Recuento	0	1	1
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0	100,0	100,0

		% dentro de Consideración desempeño actividad	0,0	9,1	4,0
	No contesta	Recuento	0	1	1
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0	100,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	0,0	9,1	4,0
	Total	Recuento	14	11	25
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	56,0	44,0	100,0
		% dentro de Consideración desempeño actividad	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Ibíd.

Los estudiantes de trabajo social en práctica según la percepción de los/las coordinadores(as) tienen un alto nivel de cumplimiento a las tareas que se le asignan, que podríamos relacionarlo con el compromiso que se asume frente a su quehacer o su rol profesional y podríamos decir también su responsabilidad frente a las personas y comunidad que atienden en los procesos que acompaña.

Durante el desarrollo / Implementación de programas y proyectos que es la actividad que más desempeñan se tiene un nivel de alto de cumplimiento.

- ✚ El 75% de los coordinadores de prácticas considera que el desempeño de la principal actividad realizada por los/las estudiantes en práctica es buena.

La hipótesis que se planteaba acerca de que el 75% de los coordinadores de prácticas considera que el desempeño de la principal actividad realizada por los/las estudiantes en práctica es buena, se pudo comprobar según los datos que nos muestra esta variable, y se podría decir que superó ampliamente este número, esto se evidencia en que si sumamos los ítems de muy bueno y bueno tendremos un total de 92%.

Si ligamos estos resultados a las principales actividades mencionadas por los coordinadores, podríamos decir que los estudiantes en práctica son buenos realizando labores de desarrollo/ Implementación de programas y proyectos, Apoyo actividades; atención a adolescentes, familias y estudiantes, entre otras.

- ✚ El 60% de los coordinadores consideran como aspectos a mejora en la práctica de los/las estudiantes de trabajo social el incremento en el compromiso frente al proceso de intervención.

Esta hipótesis no fue evidenciada o aprobada en los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los coordinadores de práctica, ya que solo 2, representando el 8% consideró en su respuesta como principal aspecto a mejorarse el compromiso frente al proceso de intervención.

Aunque la percepción de los coordinadores de practica respecto del principal aspecto a mejorar por parte de los estudiantes resulto bastante diversa, la mayoría representada por un 12 % piensan que el principal aspecto a mejorar en la práctica es la comunicación entre supervisor(a) de práctica y coordinador(a) de la institución.

CAPITULO VI

DIFICULTADES DE LOS/AS PRACTICANTES SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS/AS PROFESIONALES DE PRÁCTICA



GRÁFICA NO.16



Fuente: Encuesta estudio "Percepción de los profesionales de campo (Coordinadores) de práctica, sobre las prácticas de los/as estudiantes de Trabajo Social de la Universidad del Valle, Cali en el periodo 2009-2011. Curso Diseño de Sondeo, agosto-diciembre 2012

La anterior gráfica representa el grado de dificultad del proceso de intervención llevado a cabo por el (la) practicante de trabajo social, en donde el 20,0% de los/as encuestados/as consideran que los practicantes tuvieron un grado de dificultad alto; mientras que el 40,0% creen que el grado de dificultad de los practicantes fue medio y el 36,0% considera que el grado de dificultad fue bajo por parte de los practicantes. El 4,0% de los encuestados no constestan.

GRÁFICA NO. 17



Fuente: Ibid.

La anterior gráfica da cuenta que en términos generales el 52,0% de los encuestados consideran que siempre se cumplieron los acuerdos establecidos entre el/la profesional de práctica y los/as practicantes de trabajo social; Mientras que 48,0 piensan que casi siempre se cumplieron los acuerdos entre ambos.

GRÁFICA NO. 18



Fuente: Ibid.

En esta gráfica se observa que el 56,0% de los profesionales de práctica encuestados consideran que siempre se cumplieron las tareas o funciones asignadas. Por su parte el 44,0 % de los encuestados respondieron que casi siempre se cumplieron las funciones o tareas asignadas.

GRÁFICA NO. 19

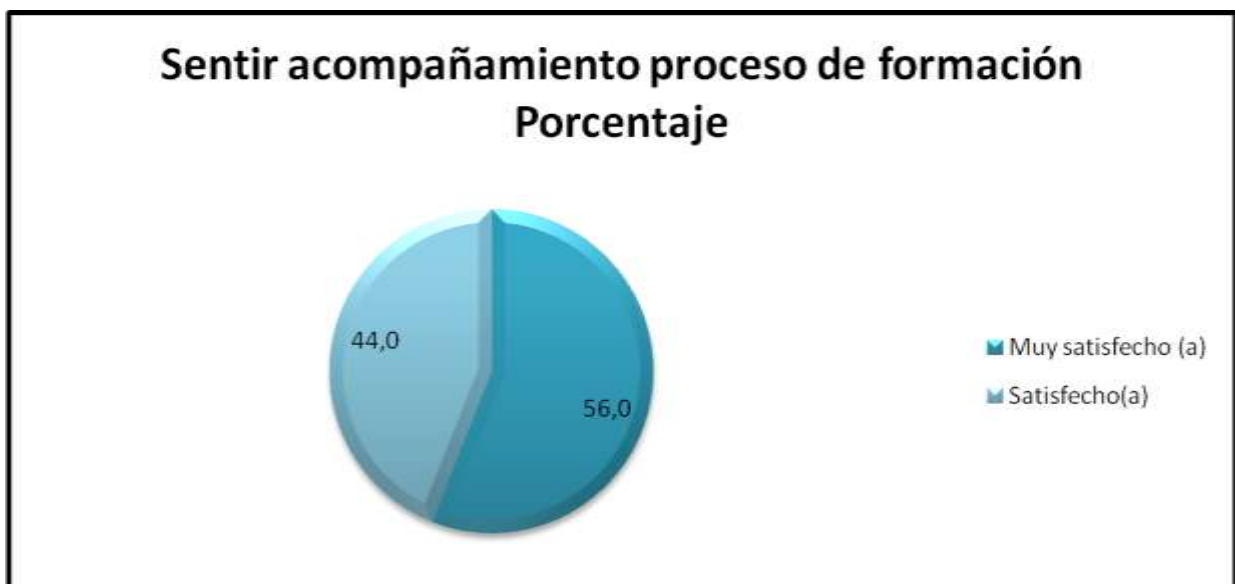


Fuente: Ibid.

Esta grafica representa la frecuencia de reunión de los estudiantes con los profesionales de práctica y nos muestra que de 25 profesionales de practica entrevistados, el 64% se reúnen con los practicantes de trabajo social una vez por semana la cual equivale a 16 profesionales de practica; el 20% que representan 5 profesionales de campo se reunían con los estudiantes de prácticas cada dos semanas; 3 profesionales de prácticas contestaron que se reunían con los estudiantes de prácticas una vez al mes, esto se representa con el 12% y una persona no contesto a esta pregunta. Al mirar los resultados se puede decir que la gran mayoría de las practicantes se reunían con su profesional de campo de práctica una vez por semana, dato que es importante pues se ve que los campos

de práctica están cumpliendo con el manual y reglamentos de práctica de trabajo social cuando habla de que “un profesional de práctica es el encargado de orientar y formar el trabajo de los estudiantes en el Centro de Prácticas donde se establece una relación entre la institución, la población y la situación o problema a intervenir.” (Bermúdez y Velásquez; 2012) es por esta razón que el profesional de practica debe tener una constante comunicación con el practicante para guiar y cumplir con la función asignada en la institución y así evitar y resolver las dificultades que se le presentara en el desarrollo de la practica pre-profesional del estudiante de Trabajo Social. Y los estudiantes que se reúnen muy poco con los profesionales de práctica pueden tender a tener mayores dificultades en el proceso de práctica porque no tiene esa figura orientadora que le brinda herramientas para realizar su práctica.

GRÁFICA NO. 20



Fuente: Ibid.

Esta gráfica nos muestra el nivel de satisfacción de los profesionales de práctica frente al acompañamiento a los practicantes de Trabajo Social, en este sentido es

claro observar que el 44,0 de los encuestados se encuentra satisfecho con el acompañamiento y el 56,0 se encuentra muy satisfecho.

CUADRO NO. 12

PRINCIPAL FORTALEZA DE LOS (AS) ESTUDIANTES

	Frecuencia	Porcentaje
Formación/ Capacidad	8	32,0
Compromiso	3	12,0
Sentido social / Responsabilidad / Disposición	8	32,0
Propositivo	2	8,0
Cumplimiento de objetivos/ Propuestas	1	4,0
Trabajo en equipo	2	8,0
Empatía con la gente	1	4,0
Total	25	100,0

Fuente: Ibid.

La anterior tabla muestra numéricamente las distintas fortalezas que tienen los practicantes según los coordinadores de práctica en el proceso de acompañamiento de la práctica pre-profesional. En la observación, acompañamiento y análisis realizados por los profesionales de práctica destacan algunas fortalezas que tuvieron los practicantes; el cual el 32% de los profesionales de campo mencionan como fortaleza la formación y capacidad de llevar a cabo la práctica pre-profesional, el cual equivale a 8 personas de 25 encuestadas, esto se debe a que el Trabajador Social *“requiere saber leer lo cotidiano, pues es ahí que la historia se hace, y es ahí que nuestra práctica se*

realiza”(Martinelli:2008; 9) pues al tener encuesta estos elementos se hace intervención. Por otro lado y también con el 32% la tabla evidencia que la segunda fortaleza de los estudiantes de práctica fue el sentido social, la responsabilidad y disposición que tuvieron los estudiantes a la hora de realizar la intervención, donde aplicando *“la reflexión ética Constituye entonces una herramienta para que nuestras decisiones y el desempeño profesional se guíen por el ideal del respeto y el reconocimiento, promoviendo la autonomía de todos.”* (Martinelli: 2008; 18) Sin importar que la practique pre-profesional desde la Escuela de Trabajo Social es una materia del currículo para obtener el título en pregrado.

Con un 12% que equivales a 3 profesionales de practica manifestaron como fortaleza el compromiso adquirido por los estudiantes practicantes en el campo en el cual estaba realizando su práctica; siguiendo con la descripción encontramos que 2 personas con un 8% dice que la fortaleza d los practicantes de Trabajo social es ser propositivos en la intervención y en el desarrollo de su práctica pre-profesional; también con un 8% rescatan la fortaleza del trabajo en equipo por parte de los practicantes; con un 4% el cual es 1 profesional de practica vio como fortaleza en los practicantes el cumplimiento de objetivos y propuestas de intervención.

Siguiendo con la descripción debemos tener en cuenta que *“el trabajo social cuenta con un recurso básico: la palabra, la propia y la del otro... De cómo y cuánto escuchemos, de cómo nominemos a ese otro, de cómo visibilicemos a esos otros, dependerá la fuerza que adquiera la instauración de ese otro en el espacio de lo público, como sujeto de derechos y responsabilidades.”* (Martinelli: 2008; 18). Cuando un estudiantes aplica esta teoría se puede decir que una de sus fortalezas es la empatía que logra tener con las personas de la práctica, esta fortaleza la menciona una persona de las 25 profesionales de práctica encuestada la cual equivale al 4%.

Con este listado de fortaleza podemos deducir y afirmar que cada estudiante es un ser distinto el cual cuenta con capacidades, competencias y habilidades diversa que amarradas a una formación teoría y metodológica dada por la escuela de trabajo social el practicante logra convertirlas en fortaleza que salen a flote a la

hora de enfrentarse con las realidades vivenciadas en el campo de practica donde debe realizar intervención por medio de la ejecución de un proyecto creado por el estudiante.

CUADRO NO. 13

PRINCIPAL DEBILIDAD DE LOS (AS) ESTUDIANTES

	Frecuencia	Porcentaje
Limitaciones en el manejo del tiempo	2	8,0
No trasciende lo académico	2	8,0
Falta de puntualidad / Inasistencia/ Compromiso	3	12,0
Dificultades de comunicación	2	8,0
Falta de confianza en sus capacidades/ inmadurez	3	12,0
Deficiencias en la formación	5	20,0
No desarrollo de postura profesional	1	4,0
No hay límites entre practicantes y población	1	4,0
Falta de sentido social	1	4,0
Falta de liderazgo	1	4,0
Choque con la realidad institucional por parte de los practicantes	1	4,0
Ninguna	1	4,0
No contesta	2	8,0
Total	25	100,0

Fuente: Ibid.

La anterior tabla de distribución de frecuencias, nos muestra las principales debilidades de los y las practicantes de Trabajo Social. Es evidente que algunas de las debilidades tienen el mismo porcentaje, como es el caso de limitaciones en el manejo del tiempo, no trasciende de lo académico, dificultades de comunicación y también hay un porcentaje de 8% que no contesta. El 12% encuentra que la principal debilidad es la falta de confianza en sí mismos/ inmadurez y también con un 12% se evidencia la impuntualidad como debilidad. Por otro lado, hay varias debilidades mencionadas que equivalen el 4% como lo son: No desarrollo de postura profesional, falta de sentido social, falta de liderazgo, choque con la realidad institucional por parte de los practicantes y también el 4% representa que ninguna debilidad ven en los practicantes.

El 20% representa que la principal debilidad es la deficiencia en la formación. En relación con este último, es importante mencionar lo planteado por la autora María del Carmen Bastacini, si bien la práctica académica cobra gran importancia en el proceso de formación profesional de los/as Trabajadores/as Sociales, se hace necesaria una reflexión desde los espacios académicos sobre la aparición de nuevos campos de intervención, y de nuevas configuraciones sociales de modo que lo aprendido en la academia responda a las demandas de la sociedad actual. Es decir, cada vez en la sociedad se presentan nuevos campos para intervenir y es por ello que se requiere que la formación del profesional se esté nutriendo todo el tiempo, puede ser que por la dinámica social en el momento en que el estudiante interviene se dificulte integrar los conocimientos. Por otro lado es contradictorio comparar este cuadro con el cuadro de las principales fortalezas, ya que el 32% se encuentra representado en que la mayor fortaleza es la formación/capacidad de los estudiantes.

CUADRO NO. 14

PRINCIPAL DEBILIDAD DE LOS (AS) ESTUDIANTES SEGÚN EL CUMPLIMIENTO DE TAREAS O FUNCIONES ASIGNADAS

	Cumplimiento tareas o funciones asignadas		Total
	Siempre	Casi siempre	
Limitaciones en el manejo del tiempo	1	1	2
No trasciende lo académico	2	0	2
Falta de puntualidad / Inasistencia/ Compromiso	2	1	3
Dificultades de comunicación	0	2	2
Falta de confianza en sus capacidades/ inmadurez	1	2	3
Deficiencias en la formación	4	1	5
Principal debilidad de los (as) estudiantes			
No desarrollo de postura profesional	0	1	1
No hay límites entre practicantes y población	0	1	1
Falta de sentido social	0	1	1
Falta de liderazgo	0	1	1
Choque con la realidad institucional por parte de los practicantes	1	0	1
Ninguna	1	0	1
No contesta	2	0	2
Total	14	11	25

Fuente: Ibid.

La anterior tabla muestra el cruce entre las siguientes variables: principal debilidad de los (as) estudiantes y cumplimiento de tareas o funciones asignadas, en donde

los encuestados respondieron que aquellos estudiantes que tenían debilidades en relación al manejo del tiempo, 1 profesional de práctica contestó que cumple siempre con las tareas asignadas, y también 1 profesional contestó que el estudiante casi siempre cumple con las tareas asignadas. Otra debilidad identificada por los profesionales de práctica hacia los estudiantes es que no trascienden lo académico donde, 2 profesionales de práctica contestaron que los estudiantes siempre cumplían con las tareas o funciones asignadas. En relación a la falta de puntualidad, inasistencia y compromiso, 2 profesionales de práctica expresaron que los estudiantes casi siempre cumplieron con las tareas o funciones asignadas, mientras que 1 profesional de práctica contestó que casi siempre los estudiantes cumplían con las tareas asignadas. En cuanto a las dificultades en la comunicación, 2 profesionales de práctica expresaron que los estudiantes casi siempre cumplían con las tareas o funciones asignadas. La falta de confianza en sus capacidades y la inmadurez fueron otras debilidades identificadas por los encuestados, en donde 1 profesional de práctica respondió que los estudiantes siempre cumplían con las tareas o funciones asignadas y profesionales de práctica contestaron que los estudiantes casi siempre cumplieron con las tareas o funciones asignadas. Otras dificultades por parte de los estudiantes fueron las deficiencias en la formación en donde 4 profesionales de práctica respondieron que los estudiantes siempre cumplían las tareas o funciones asignadas y 1 profesional de práctica expuso que los estudiantes casi siempre cumplían con las tareas o funciones asignadas. El no desarrollo de una postura profesional como debilidad de los estudiantes e identificadas por los encuestados, 1 profesional de práctica expuso que los estudiantes casi siempre cumplieron con sus funciones y tareas. Otra dificultad de los estudiantes fue que no existieron límites entre los practicantes y la población, en donde 1 profesional de práctica contestó que los estudiantes casi siempre cumplieron con las tareas o funciones asignadas. En relación a la falta de sentido social y liderazgo por parte de los estudiantes, solo 1 profesional de práctica contestó que los estudiantes casi siempre cumplieron con las tareas o funciones asignadas. El choque con la realidad institucional por parte de los practicantes fue otra debilidad identificada

por los encuestados en donde 1 profesional de práctica contesto que los estudiantes siempre cumplieron con las funciones asignadas. Cabe mencionar que solo 1 profesional de práctica contesto que no identifico ninguna debilidad en los practicantes y además menciono que los estudiantes siempre cumplieron con las tareas o funciones asignadas. Por otra parte 2 profesionales de práctica no contestaron a la pregunta en relación a las dificultades de los (as) estudiantes. Ante lo anteriormente mencionado es importante decir que a pesar que los estudiantes en práctica en los periodos 2009, 2010, 2011 presentaron debilidades en su práctica pre profesional, según la percepción de los profesionales de práctica los estudiantes siempre y casi siempre cumplieron con las tareas o funciones asignadas.

CUADRO NO. 15

CUMPLIMIENTO TAREAS O FUNCIONES ASIGNADAS SEGÚN EL CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS ESTABLECIDOS

		Cumplimiento acuerdos establecidos		Total
		Siempre	Casi siempre	
Cumplimiento tareas o funciones asignadas	Siempre	11	3	14
	Casi siempre	1	10	11
Total		12	13	25

Fuente: Ibid.

Esta tabla hace referencia al cruce de las variables: cumplimiento de tareas o funciones asignadas según el cumplimiento de acuerdos establecidos. En este sentido, se evidencia que frente a los acuerdos establecidos el cumplimiento de las tareas o funciones asignadas se cumplieron siempre con un 11% y casi siempre con un 3%. Así mismo, el cumplimiento de los acuerdos establecidos frente a las tareas o funciones asignadas, el 1% corresponde a que siempre se cumplieron y el 13% casi siempre.

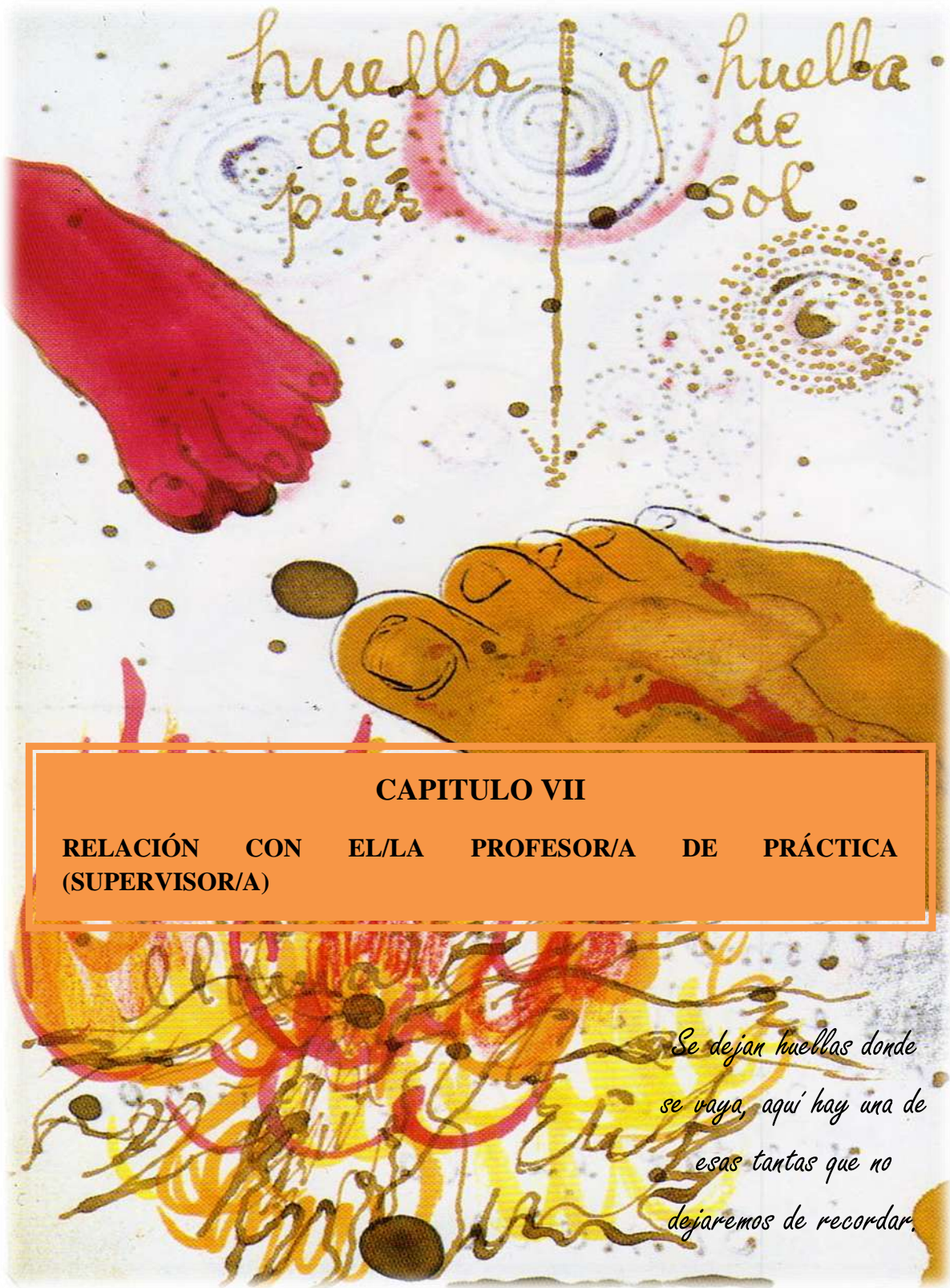
Ahora bien, en el proceso de revisión de los resultados obtenidos por las encuestas se generaron dos hipótesis que son:

- La alta frecuencia de reuniones entre el coordinador de práctica y el practicante afecta positivamente el desempeño o funciones realizadas por los estudiantes en práctica de Trabajo social de la Universidad del Valle.

Esta hipótesis es verdadera porque al observar las graficas de periodicidad de reunión con el(a) estudiante y las consideraciones de desempeño presentadas a lo largo de este trabajo observamos que 16 profesionales de práctica se reúnen una vez por semana con el(a) practicante y estos consideran con un 64% que el desempeño del practicante fue muy bueno. A su vez 5 profesionales de practica contestaron que se reunían con el(a) estudiante cada dos semanas y su desempeño con un 28% fue calificado como bueno; esto nos indica que los practicantes que tuvieron mayor asesoría con los profesionales de prácticas tuvieron un buen desempeño en el proceso de práctica.

- La responsabilidad que asume el practicante frente a las tareas o funciones asignadas por el coordinador de práctica incide en la buena relación del profesional de práctica con el practicante.

Al observar las graficas del cumplimiento o funciones asignadas a los practicantes y la relación con los(as) practicantes, podemos decir que los profesionales de práctica que calificaron a los practicantes que siempre y casi siempre cumplieron con las tareas o funciones fueron de un 100% y su relación con ellos la calificaron muy bueno y bueno lo que ratifica la hipótesis planteada anteriormente.



CAPITULO VII

RELACIÓN CON EL/LA PROFESOR/A DE PRÁCTICA
(SUPERVISOR/A)

*Se dejan huellas donde
se vaga, aquí hay una de
esas tantas que no
dejaremos de recordar.*

Fuente: Frida KhaloConsulta: 6 de diciembre de 2012 <http://www.lacinta.org/wp-content/uploads/2011/03/Sin-t%C3%ADtulo-6.jpg>

Como ya se ha visto a lo largo del presente estudio, se han develado aspectos que tienen que ver con la caracterización de los/las profesionales de campo, sobre las percepciones que han construido sobre el desempeño de los/as estudiantes en práctica, los objetivos cumplidos por los/as mismos/as y demás aspectos que tienen que ver con la relación que se ha establecido con los/as practicantes; en ese sentido, el presente capítulo priorizará otro ámbito de relación importante y susceptible al análisis respecto a los/as profesionales de campo, y este ámbito relacional es el construido con el/la profesor/a de práctica comprendiendo mediante este, el puente que está establecido para el tránsito de los/as estudiantes de un ambiente académico a un futuro clima profesional y donde la relación interdisciplinaria entre ambos profesionales es fundamental en el proceso de construcción y consolidación de la propuesta de intervención en la práctica académica. En ese sentido, exploraremos aspectos como la periodicidad de los encuentros entre estos/as actores, los motivos, la relación, los aportes establecidos al proceso de práctica, ente otros.

GRÁFICA No. 21



Fuente: Estudio “Percepción De Los(As) Profesionales De Campo (Coordinadores(As) De Práctica) Sobre Las Prácticas De Los/As Estudiantes De Trabajo Social De La Universidad Del Valle –Cali, En El Período 2009-2011, Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano-Universidad del Valle. Curso Diseño de Sondeo, Cali, Diciembre de 2012.

Desde la presente gráfica, al visualizar la periodicidad de los encuentros dados entre el/la profesor/a de práctica con el/la profesional de campo, es posible evidenciar que el 44% de la muestra representativa del estudio, se reúne al menos una vez al mes, mientras que el 12% lo hace de manera trimestral, en ese orden, el 20% de los/as coordinadores/as tienen encuentros en otros períodos de tiempo, seguidos de quienes se reúnen diariamente, semanalmente, o nunca; cada uno con el 4% respectivamente.

Siguiendo este orden, vale la pena destacar que en casi la mitad de la muestra predomina de manera determinante las reuniones mensuales, donde podríamos cuestionarnos a cerca de la pertinencia de las reuniones en este período de tiempo, dado que el contexto institucional impone nuevas dinámicas que están en constante transformación, lo cual podría hacer necesario el establecimiento de reuniones de forma más periódica; sin embargo, al encontrar que el 20% de la muestra corresponde a otros tipos de períodos, diferentes al mensual, trimestral y diario, podríamos preguntarnos por cuál serían esos otros tiempos a los que los/as encuestados/as hacen alusión, y si quizá ese porcentaje pudiera corresponder a reuniones quincenales que respondan a el primer interrogante que como se mencionó, tuvimos como equipo de investigación; o si por el contrario este período pudiera corresponder a períodos de tiempo más amplios. En ese orden de ideas, nos llama la atención el 12% que corresponde a las personas que no contestaron la pregunta, y más aún por ser en orden de ascendiente-descendiente, el tercer dato dominante.

Dicho lo anterior, es pertinente destacar que al hablar de casi la mitad de la muestra, con un 44% de un total del 100 que se encuentra de forma mensual, estamos evidenciando una interacción constante y permanente.

En este sentido, a partir de la idea de que las realidades son diversas y se construyen en cada uno de los individuos que componen la vida social, también se hace necesario reconocer el proceso de interacción y confluencia entre esas diferentes realidades, compartidas, construidas y co-construidas entre diversos sujetos, como lo son el/la profesor de práctica y el/la profesional de campo; es por

esto, que para comprender las relación que se establece entre estos actores, y como el tema que nos convoca en el presente capítulo, es necesario entender las interacciones sociales; por lo cual, se entenderá como “la parte de lo social presente en todo encuentro, incluso en los más íntimos. Porque todo encuentro interpersonal supone <interactuantes> socialmente situados y caracterizados, y se desarrolla en un <contexto> social que imprime su marco aportando un conjunto de códigos, de normas y de modales que vuelven posible la comunicación y aseguran su regulación” (Marc y Picard; 16: 1992). Ésta a su vez, ocurre en el marco de la vida social, reconocida como un sistema abierto, donde es la interacción social, el elemento influyente directamente en las relaciones sociales; por medio de la comunicación como elemento de transferencia, no sólo de lenguaje, sino de códigos, significados, normas y valores entre un emisor y un receptor –profesor/a de práctica y profesional de campo- que continuamente están alternando sus posiciones, que a su vez, están condicionadas a constantes acciones y reacciones; y que en este caso es un proceso que se ve facilitado por la periodicidad con que los actores se dan al encuentro, y que a su vez se constituye como un elemento que se puede ver como incidente en el proceso de práctica académica que llevan a cabo los/as estudiantes de Trabajo Social de la Universidad del Valle.

GRÁFICA No. 22



Fuente: Ibíd.

En la presente gráfica para identificar cuál ha sido el lugar más frecuentado en términos de los encuentros cara-cara que se dan entre el/la profesor/a de práctica y el/la profesional de campo, en ese sentido, se identifica que para el 64% los encuentros se dan en la institución o campo de práctica, mientras que en segundo lugar con un 24% está la Universidad del Valle como escenario de encuentro, seguida del 8% que corresponde a otros espacios y finalmente un 4% correspondiente a las personas que no respondieron lo correspondiente a esta variable.

Dicho de esta manera, es claramente notable que más de la mitad de la muestra se encuentran en las instalaciones de los campos de práctica, mientras que la Universidad resulta siendo un espacio con menor acogida y podría decirse, menos visible al momento de la práctica académica.

En relación con lo anterior, se podría considerar incluso a partir de la representación gráfica la separación que empieza a darse entre los/as estudiantes que ya se encuentran en etapa de culminación de su carrera de pre-grado y que

mediante la práctica académica se hace paso a paso el tránsito al mundo de la Intervención Profesional donde en primera medida se cuenta con la supervisión del/la profesor/a de campo, y se va dejando atrás el mundo universitario sin desligarse del todo y por eso vemos que pese a la Universidad del Valle no ser el escenario de encuentro predominante, aún sigue teniendo una relevancia considerable, en relación a otros escenarios.

CUADRO No. 16

Principal razón comunicación con el/la profesor/a de práctica		
	Frecuencia	Porcentaje
Seguimiento de la propuesta de intervención del/la estudiante	13	52,0
Evaluación del/la estudiante	1	4,0
Dificultades en la práctica	1	4,0
Todas las anteriores	8	32,0
No contesta	2	8,0
Total	25	100,0

Fuente: Ibíd.

En términos descriptivos, se puede observar que el 52% de los/las profesionales de campo respondieron que el principal motivo por el cual se reúnen con el/la profesor/a de práctica es para realizar el seguimiento a la propuesta de intervención de la/el estudiante en su centro de práctica; mientras que los porcentajes más bajos que corresponden al 4% se refieren a las reuniones para evaluar a el/la estudiante o para hablar de dificultades sobre la práctica; y un 32% que es el segundo porcentaje en términos mayoritarios, que recoge todas las opciones anteriores.

En ese sentido, se puede ver que en cuanto a la evaluación sobre el proceso que lleva a cabo el/la estudiante en su centro o escenario de práctica las valoraciones se hacen de manera individual y es evidenciable cuando los datos nos demuestran que los/las profesionales de campo reconocen sólo en un 4% que se da el diálogo con el/la profesor/a de práctico con fines evaluativos del/la estudiante. En cuanto a ello, vale la pena cuestionarse a cerca de las relaciones de interdisciplinariedad y construcción conjunta que se están promoviendo desde y hacia la academia, cuando en espacios de vital importancia como esta –práctica académica- los orientadores en ejes importantes como este, tienden trabajar de forma independiente; sin embargo, no se puede ignorar que en cuanto al acompañamiento y la orientación existe y se evidencia un trabajo conjunto cuando vemos que el 52% que corresponde a más de la mitad de la muestra, se reúne con el/la profesor/a de práctica para hacer el seguimiento a la propuesta de intervención del/la estudiante; de esta manera es posible evidenciar que existe una orientación conjunta entre ambos actores hacia los estudiantes, en su tránsito de un escenario a otro.

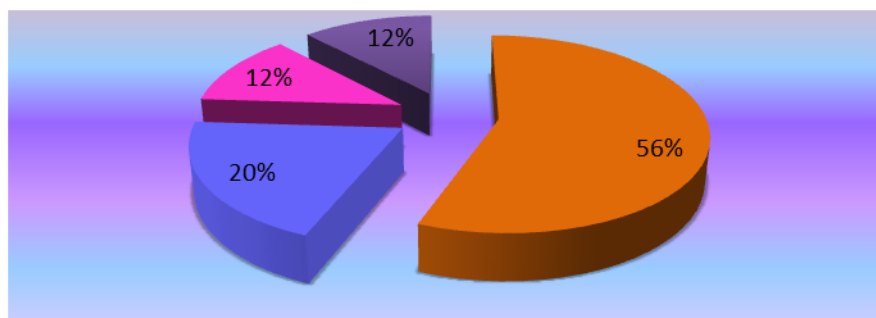
Dicho lo anterior, cabe resaltar como se ha venido desarrollando a lo largo de este informe de investigación, que el sólo hecho del cambio de los términos para referirse a estos orientadores, antes denominados coordinador/a y supervisor/a de práctica a profesor/a de práctica y profesional de campo ha permitido develar una transformación no sólo epistemológica sino práctica; que posibilita hacer partícipes a todos los sujetos de una misma experiencia y no como agentes externos en relaciones de verticalidad y unilateral donde los orientadores son entes controladores del conocimiento y el aprendizaje; sino que por el contrario, mostrar una relación de unilateralidad y construcción permanente donde la horizontalidad permite la construcción de conocimientos compartidos por parte tanto de los/as estudiantes, como del/la profesor/a de práctica y el/la profesional de campo dando un continuo entre la institución, la academia y la sociedad. Es así que esa posición de superioridad, jerarquía o poder sobre algo/alguien, se deconstruye y da lugar a

procesos de mediación, negociar y construcción de sentidos en diversos asuntos entre los Centros o escenarios de práctica y los/las practicantes.

GRÁFICA NO. 23

Medios más utilizados para comunicarse

■ Comunicación verbal cara a cara ■ Correos electrónicos
■ Llamadas telefónicas ■ No contesta



Fuente: Ibíd.

A partir de la gráfica expuesta se puede considerar que el 56% del total de los encuestados(as) durante el proceso de práctica académica han mantenido la relación con el supervisor o profesor de práctica por medio de comunicación verbal cara a cara, que corresponde a más de la mitad de los encuestados; así mismo se puede resaltar que el 20% de los coordinadores de práctica (profesionales de campo) se comunicaron con el supervisor o profesor de la práctica por medio de correos electrónicos, y un 12% de los encuestados identifican haberse comunicado durante el desarrollo de la práctica por llamadas telefónicas. En este sentido, el 76% afirma haberse comunicado de manera verbal cara a cara y

recibido y enviado correos electrónicos para el seguimiento del proceso de los estudiantes y múltiple información que tanto el coordinador de práctica como el supervisor debían puntualizar.

Se puede identificar que 14 encuestados que corresponden al 56% de la muestra de esta investigación, utilizaron en el proceso una comunicación que permitiera mayor interacción física y verbal, por tanto es de resaltar que teniendo en cuenta la actual época se evidencia que este tipo de relaciones se agotan o limitan por las posibilidades que los medios de comunicación han posibilitado por el capitalismo globalizado que direcciona las interacciones en la virtualidad, en este sentido se resalta que esta nueva manera de acercarse al otro condiciona las relaciones cara a cara y hacen desarrollar nuevas relaciones instantáneas, momentáneas o flexibles para comprender al otro; pues el tiempo y el espacio se diluyen ante la posibilidad de encontrarse por medio de las redes virtuales que posibilitan un contacto directo y recibir oportuna y rápidamente una información. Así mismo, se puede resaltar que la comunicación en los espacios de práctica entre los coordinadores (profesionales de campo) y los supervisores (profesores de práctica) generan nuevas dinámicas con relación a los estudiantes, pues estos actores llegan a direccionar y orientar el proceso al profesional en formación, por tanto la comunicación tanto verbal cara a cara o por otros medio, permite reconocer una constante fuente de acercamiento e interés en los procesos que se llevan a cabo en la misma institución, por lo tanto esta comunicación permite develar los aprendizajes de cada uno de los actores, como también el vínculo o relación que debe construirse a través del proceso, pues sin estas interacciones los estudiantes en formación se desligarían de cualquiera de los dos ámbitos en los cuales están presentes, campo de práctica o academia.

Así mismo, se puede resaltar que al haber cualquier tipo de comunicación entre los agentes, de interés de esta investigación, se comprende que es prioritario mantener espacios de diálogo e interacción para garantizar que el proceso tenga un apoyo institucional como también académico. En este sentido, se puede resaltar que dentro de la comunicación verbal cara a cara, se juegan aspectos

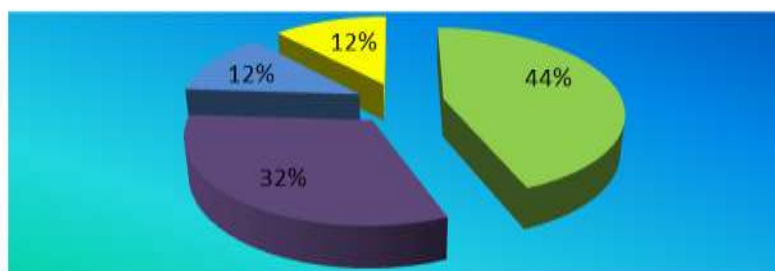
como la comunicación no verbal (gestos, miradas, posturas, señas, expresiones) que llegan a enriquecer el vínculo establecido entre los actores, así mismo se puede considerar que estos aspectos se disipan con la utilización de correos electrónicos o llamadas telefónicas, que trae consigo dinámicas mucho más formales y puntuales al enviar un correo o hacer una llamada, que posibilita tratar temas concisos con pocos indicios de la subjetividad que la comunicación verbal cara a cara posibilita. Es así que se puede reconocer que esta comunicación entre los seres humanos permite una continua interacción, como lo afirma Watzlawick y otros (2002), es imposible no comunicar, pues toda conducta comunica y pone de relieve la interacción entre los sujetos, por tanto la comunicación se da independientemente de la intención o el nivel de conciencia cuando se tiene a otra persona en frente, pues cada sujeto desde su historia particular se muestra en el presente y emite desde sus sentires y significados lo que construye sobre la relación con el otro; así mismo estos autores permiten comprender que todo medio de comunicación que los seres humanos entablamos implica un compromiso con el otro, pues cada sujeto se comunica de acuerdo a cómo se concibe la relación, y en este sentido se da una respuesta comunicativa por parte del oyente/receptor.

Es así, que se puede considerar que los coordinadores de práctica (profesionales de campo), desde sus posturas como profesionales del campo humano permiten concebir la comunicación verbal cara a cara como una posibilidad de entender y/o comprender a los supervisores (profesores de práctica), cada uno de los cuales desarrolla unos roles particulares que los vinculan y los comprometen en un mismo momento y contexto histórico.

GRÁFICA No. 24

Consideración de la comunicación con el/la profesor/a de práctica

■ Muy satisfactoria ■ Satisfactoria ■ Poco satisfactoria ■ No contesta



Fuente: Ibíd.

La presente gráfica muestra que de los 25 encuestados el 44% afirma que la comunicación con el profesor de práctica (supervisor) fue muy satisfactoria, siendo este el dato más sobresaliente; seguido por el 32% que resalta haber tenido una comunicación satisfactoria en el proceso; mientras que un 12% afirma que la comunicación fue poco satisfactoria, que junto con el 12% de los encuestados que no contestaron a la pregunta constituyen el 24% del total de la muestra, siendo un porcentaje menor al referido anteriormente. En este sentido, se encuentra que el 76% de los encuestados se encuentran muy satisfechos y satisfechos en la comunicación con los profesores de práctica (supervisores), considerándose este dato más de la mitad de la población encuestadas. Por tanto, el 88% de los encuestados contestaron a esta pregunta, reconociéndose así que el 12% no lo hizo, es decir 3 personas encuestadas.

Según los datos obtenidos se debe resaltar que más de la mitad de la población encuestada reconoce que en el proceso de práctica de los estudiante, se encontró que la comunicación, independientemente del medio más utilizado para ello, se encuentra entre los rangos muy satisfactorio y satisfactorio, por tanto encontramos

que la interacción durante el proceso fue adecuada para sobrellevar los aciertos y las dificultades que se presentaron, en este sentido se identifica que el vínculo entre el supervisor (profesor del práctica) y el coordinador (profesional de campo), se reconstituye continuamente, pues como lo afirma Watzlawick y otros (2002), la comunicación es un proceso histórico donde cada ser humano se involucra en la historia del otro, permitiendo *confirmar* o reconocer a quien está al frente desde su perspectiva; por tanto cotidianamente se está en interacción y en el permanente juego de la interpretación. En este sentido, se comprende que al referirse a una comunicación muy satisfactoria y/o satisfactoria, es probable aludir a la asertividad de esta interacción – interpretación, que cada uno de los sujetos entablo en el proceso, pues se satisface o no algún hecho o asunto, cuando las expectativas e intencionalidades de comprensión y entendimientos entre el emisor y receptor se centran en aclarar, implícita o explícitamente, los asuntos a abordar. Además, este aspecto alude a la importancia que cada uno de los actores le otorga a la interacción y al contenido que se comunica, como también los otros agentes/actores que están involucrados, como el practicante que se sitúa como el puente entre lo institucional y la academia, también se reconoce que es fundamental la coherencia comunicacional entre los tres actores, pues según sus interpretaciones y percepciones de la realidad inmediata se constituye la dinámica y el direccionamiento del proceso.

Cabe mencionar, que es importante relevar que tres personas que corresponden al 12% no hayan contestado esta pregunta, pues pone en cuestión las variantes que dificulto precisar el dato por parte del encuestado, en este sentido, es probable que el coordinador de práctica no recuerde el vínculo establecido con el supervisor (profesor del práctica) o incluso que no haya sido relevante esta interacción en el proceso vivenciado. Además, es importante resaltar que al graficar los datos que corresponden al medio más utilizado por el coordinador de práctica (profesional de campo) con el supervisor (profesor de práctica), coinciden con el 12% de la población que no responde dicha pregunta, en este sentido cabe preguntarse si fueron los mismos profesionales de campo que no contestaron esta pregunta y qué aspectos de trasfondo dieron lugar a dicha relación comunicativa, y

además cómo afecto el proceso de prácticas de los estudiantes en los campos correspondientes.

CUADRO NO. 17
CRITERIOS DE EVALUACION

	Frecuencia	Porcentaje
Definidos por usted	2	8,0
Definidos conjuntamente con el/la profesor/a de práctica	6	24,0
Es criterio de la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano	15	60,0
No contesta	2	8,0
Total	25	100,0

Fuente: Ibíd.

Según los datos obtenidos se encuentra que de los 25 encuestados, el 60% afirman que los criterios para la evaluación del estudiante al finalizar el proceso de práctica lo define la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano, siendo este el dato más alto identificado en la tabla, además el 24% afirman que dichos criterios para evaluar fueron definidos conjuntamente con el/la profesor/a de práctica, siendo este el segundo dato más sobresaliente, seguido por el 8% que refiere que la evaluación se realizó de manera individual, es decir fue definido por el propio coordinador de práctica (profesional de campo); y por último un 8% no contestó la pregunta. Por lo tanto el 92% contestó puntalmente, y el 32% afirma

haber definido los criterios de evaluación de manera individual o conjuntamente con el supervisor (profesor de práctica).

En este sentido, se comprende que los criterios para la evaluación, desde la percepción de los coordinadores (profesionales de campo), están estipulado desde la academia, precisamente desde la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano, en este sentido se comprende que los criterios se fundamentan desde el direccionamiento o los parámetros de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad del Valle, por tanto se alude implícitamente que los criterios de los mismos coordinadores (profesional de campo) e incluso de los parámetros establecidos por él y el supervisor (profesor de práctica), se ven limitados por la normatividad institucional. En este sentido se destaca que según el Manual y reglamento de prácticas académicas del programa académico de Trabajo Social en el artículo 8, párrafo 3 (2012:15) “las calificaciones asignadas por el profesor/a de práctica se fundamentaran en las observaciones planteadas acerca del desarrollo de la práctica en términos del logro de objetivos, cumplimiento de tareas, calidad de lo entregado, discutidas con los estudiantes y consignadas en las actas de supervisión. El supervisor tendrá en cuenta la evaluación que el coordinador de campo haga al estudiante”. Es así que se comprende que la percepción de los coordinadores de práctica, es acertada debido a que los criterios y parámetros determinados para la evaluación y calificaciones correspondientes al estudiantes, han sido definidos por el reglamento de práctica académica desde la Escuela de Trabajo Social, por tanto es evidente que la autonomía en direccionar el proceso de práctica lo posee la academia, pues los estudiantes no están desligados de este ámbito, y los coordinadores deben garantizar que los profesionales en formación puedan desarrollar el proceso según los parámetros establecidos por el programa académico; además se reconoce que los criterios de los coordinadores de práctica (profesionales de campo), son tenidos en cuenta y hacen parte de la evaluación que se le hace a los estudiantes, pero no se considera definitorio pues según el mismo Manual y reglamento hay cinco tipo de evaluaciones que desarrollan para dar continuidad o detener el proceso. Por tanto, se identifica que la evaluación debe incluir todos los comentarios y percepciones

de los actores para así llegar a un *consenso* de los diferentes criterios, para estipular una calificación al estudiante, como también debe reconocerse durante todo el proceso de práctica debilidades y fortalezas de todos los actores involucrados, del campo de práctica y proceso de intervención que se lleve a cabo por el estudiante; es así que se entiende que en la evaluación se pone en juego las diversas miradas, voces y percepciones de los actores; y cada uno de estos criterios configura en el proceso la evaluación integral del estudiante.

Así mismo es importante resaltar, que los criterios de evaluación según la percepción de los sujetos encuestados, responde a las dinámicas institucionales y por tanto deben ser formalizadas en actas y registros que demuestren el proceso que cada uno de los estudiantes lleva en el campo de práctica en particular.

En el proceso de acercamiento a la realidad nos encontramos con que diferentes aspectos muestran clara relación, pues al referirnos a las percepciones que tienen los coordinadores/as de práctica sobre este proceso nos enfrentamos a un universo de elementos; tales como el cumplimiento de objetivos, lo cual es una de las principales metas para cada estudiante en proceso de práctica, en este sentido se identifico que las percepciones sobre este proceso, entendiendo que las percepciones responden a un “proceso o procesos a través de los cuales pretendemos conocer y comprender a las personas” (Bueno Abad, 1999). De esta manera, se afirma que estas ideas son construcciones socialmente compartidas que tienen injerencia en las formas como se sienten y las actitudes que toman las personas frente a una situación, por esta razón se introduce el análisis del nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos según el sentir del profesional de campo acompañando este proceso de practica

GRAFICA No. 25



Fuente Ibid

En relación a la comunicación en caso extraordinarios –tales como accidentes o abandono del campo de práctica- en un 40% los/as profesionales manifiestan que si se comunicaron, seguido de un 36% quienes afirman que no se presento la situación, un 16% de personas que afirmaron no haberlo hecho y un 8% que no contesto, la relevancia de conocer este dato radica en conocer la realidad de las percepciones es decir, todo lo que estas infieren, relaciones afectividades, emociones y demás que son parte de una construcción, se considera que las percepciones como construcción socio cultural tienen relación directa con la comunicación, elemento clave para que las relaciones en los ámbitos labores sean claras y se desarrollen de manera apropiada.

GRAFICA No 26



Fuente: Ibid

Así mismo, se destaca que en la construcción de las percepciones por parte de los/as profesionales, se hace referencia a una relación entre diferentes actores involucrados en el proceso, así se presenta la anterior grafica, en donde se mide la importancia que tiene para los/as profesionales la participación de los/as profesores de práctica en el proceso, a lo cual en un 72,0% siendo la mayoría contesto que era muy importante la participación de los/as profesores de práctica, le sigue este porcentaje con un 20% que afirma que la participación de los/as supervisores/as es importante, siendo los anteriores los mayores porcentajes en relación a la totalidad de la muestra, esto hace visible que para los/as profesionales en las instituciones la participación de los/as profesores de práctica es determinante en el desarrollo de ese proceso que en muchas ocasiones presenta múltiples obstáculos.

Por otra parte, se visibilizan con un 4% los/as profesionales que contestaron que la participación del/a profesor/a de práctica era poco importante y otro 4% de quienes no contestaron, estos datos hacen reflexionar entorno al verdadero beneficio que trae para el proceso la existencia de múltiples actores involucrados,

sin embargo, es un porcentaje poco significativo en relación con el porcentaje de profesionales que afirmaron un alto grado de importancia para la participación de los/as profesores/as. En este sentido, esta pregunta deja una puerta abierta a futuras investigaciones que relacionen los otros actores involucrados en el proceso, ya sean los/as profesores/as o los/as estudiantes, ya que, la investigación presente se queda en el aspecto externo e institucional de la experiencia de práctica, es un aporte interesante verlo desde la perspectiva de aquellos/as que viven la novedad de esta fase y los acompañamientos, es decir, los/as practicantes.

De esta manera, se presenta como dato adjunto lo que consideran los/as profesionales de campo sobre el desempeño de los/as profesores de práctica, así se presenta la siguiente grafica:

GRAFICA No 27



Fuente: Ibid

Se encuentra en los datos de mayor valor que de una muestra del 100% el 64% de los/as profesionales de campo afirman que el desempeño de/la profesor/a de práctica fue muy bueno, seguido por un 24% quienes manifiestan que fue un desempeño bueno y se finaliza con un 12% de profesionales que no contestaron la pregunta, en este acercamiento causa intriga el hecho que ningún profesional

de campo haya calificado como malo el desempeño del/la profesor/a de práctica, lo cual infiere que como proceso la academia, los/as profesores/as y su accionar mantienen una legitimidad frente a los/as profesionales en las instituciones, se podría decir que esta validez deviene del reconocimiento que hacen los/as profesionales de la realidad de los/as practicantes, quienes se encuentran en una situación de cambio y de un no lugar en estos diferentes espacios lo cual exige del acompañamiento y evaluación constante tanto de los espacios y actores institucionales, como también un seguimiento por parte de aquellos que fueron sus formadores en los años de construcción como profesional.

GRÁFICA No. 28



Fuente: Ibíd.

La presente gráfica nos presenta los conflictos dados entre el/la profesor/a de práctica y el/la profesional de campo durante la experiencia de la práctica académica, evidenciando en un muy bajo porcentaje que sí se dieron conflictos de forma frecuente con un 4% y ocasionalmente en un 4% de las oportunidades; un

92% que manifiesta no haber presentado conflictos con el/la profesor/a de práctica nunca.

Al evidenciar la magnitud de los porcentajes nos cuestionamos desde el equipo de investigación sobre la certeza de la inexistencia del conflicto en este proceso; dado que como profesionales y estudiantes en formación en las ciencias sociales y humanas, no desconocemos que el conflicto es un elemento propio de las relaciones humanas y está presente constantemente; sólo que puede tener dos vías desde las cuales socialmente se le asocia como conflicto o no; en este sentido, un conflicto puede llegar al consenso, o se puede mantener en la diferencia; y es cuando se logra un consenso entre los actores, que muchas veces se ignora que alguna vez estuvo presente la existencia del conflicto. En ese sentido, hay que ser precisos/as al decir que “los conflictos persisten en los factores sociales que motivan la forma como evoluciona la sociedad. Surgen en el desarrollo de acciones incompatibles, de sensaciones diferentes; responden a un estado emotivo que produce tensiones, frustraciones; corresponden a la diferencia entre conductas, la interacción social, familiar o personal.” (Fuquen, 2006, 265) es allí, donde el conflicto empieza a abordarse desde la capacidad de respuesta y mecanismos personales e individuales para el manejo de las diferencias y la forma de verlo o no como una oportunidad aprendizaje y experiencias significativas.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que el conflicto no se cataloga como un aspecto de carácter negativo, sino que por el contrario, es “un hecho necesario para la vida y para la sociedad, como fuerza motivadora del cambio social y elemento creativo en las relaciones humanas que genera un debate en la práctica social” (Fuquen, 2003, 268) y en ese sentido también existen diversas formas de conflicto que responden a las situaciones que lo originan; en ese sentido, se encuentran los conflictos innecesarios –de relación o de información- y los conflictos genuinos –estructurales y de intereses- (Progresar, 2000) en ese sentido los conflictos de intereses suelen ser los más frecuentes en las relaciones humanas de carácter profesional debido a las divergencias tanto por intereses

profesionales o por diferencias operativas sobre el cómo hacer algo sobre lo cual las partes involucradas presentan una forma particular de ejecutar dicha tarea.

En ese sentido, desde las ciencias sociales y humanas se ha promovido tradicionalmente la escucha, la atención y el respeto por los/as demás, dentro de lo cual se ha reconocido la existencia del conflicto y se ha desmitificado su carácter 'dañino' para aprender a verlo como oportunidades de aprendizaje reconociendo las diferentes posiciones de los/las demás; en ese sentido, el manejo de los conflictos ha planteado aspectos como aceptar que la cadena de conflictos es básica en las relaciones humanas y que lo que se debe hacer no es evitarlos, sino saberlos asumir y sobre llevar; así mismo, aceptar las ideas diferentes que pueden plantear los otros ni tomar posiciones a la defensiva, partiendo de que en escenarios de relaciones se está en constante construcción y co-construcción con otro que debe ser validado como persona y que al momento de la existencia del conflicto se pueden recurrir a estrategias como la mediación, la negociación, la conciliación y el arbitramento (Fuquen, 2003) y así sacar provecho de un conflicto que no sólo puede ser destructivo, sino constructivo.

De esta manera, al ver que el 92% de la muestra manifestaba no haber tenido 'nunca' conflictos con el/la profesor/a de práctica teniendo en cuenta al conflicto como propio de las relaciones humanas, nos arriesgamos a considerar que al gran parte de las personas involucradas en el estudio ser pertenecientes a la rama de las ciencias sociales y humanas, y estar formados bajo la mirada de la construcción conjunta y la conciliación, decimos que es posible que sí hayan existido conflictos, pero que se resolvieron por medio de estas vías de la concertación y la negociación convirtiéndolo en un conflicto constructivo y que como tal incluso pudo haberse dejado de catalogar como un conflicto.

CUADRO NO. 18

**NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS SEGÚN SATISFACCIÓN
EN EL ACOMPAÑAMIENTO DEL PROCESO**

		Sentir acompañamiento proceso de formación		
		Muy satisfecho (a)	Satisfecho(a)	
Nivel de cumplimiento de los objetivos	Muy alto	Recuento	5	0
		% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	100,0%	0,0%
		% dentro de Sentir acompañamiento proceso de formación	35,7%	0,0%
	Alto	Recuento	8	9
		% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	47,1%	52,9%
		% dentro de Sentir acompañamiento proceso de formación	57,1%	81,8%
Medio	Recuento	1	2	
	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	33,3%	66,7%	
	% dentro de Sentir acompañamiento proceso de formación	7,1%	18,2%	

	Recuento	14	11
Total	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	56,0%	44,0%
	% dentro de Sentir acompañamiento proceso de formación	100,0%	100,0%

Fuente: Ibíd.

En el desarrollo del curso Diseño de Sondeo, se priorizó el ejercicio pedagógico desarrollado por parte de los/as estudiantes del mismo, en base al mismo, se realizó un ejercicio de construcción de hipótesis con miras a una aproximación tanto al estudio de forma anticipada, como con el objetivo pedagógico.

En ese sentido, una de las hipótesis planteadas por los/las estudiantes, fue sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos de la propuesta de intervención del/la estudiante siendo este proporcional a la satisfacción del/la profesional de campo acompañando el proceso. De esta forma, se obtuvo según la percepción de los/las profesionales de campo que un 35,7% de estos, se sintió muy satisfecho/a acompañando el proceso, considerando además, que el cumplimiento de objetivos alcanzados por los/as estudiantes fue valorado como muy alto con un 47,1%; así mismo, un 57,1% se sintió muy satisfecho, calificando el nivel de cumplimiento como alto en un 33,3% y un 7,1% considera que pese a que el nivel de cumplimiento de los objetivos fue medio, igual se sintieron muy satisfechos/as acompañando el proceso.

Por otro lado, se ve que el porcentaje que considera el nivel de cumplimiento de objetivos como alto se sintió en un 52,9% satisfecho/a acompañando el proceso, mientras que un 18,2% considera que el nivel de cumplimiento fue medio (44%)

Dado lo anterior, podemos decir que el nivel de cumplimiento de los objetivos de la propuesta de intervención se caracterizó por ser calificado principalmente como alto y en un bajo porcentaje como medio, revelando además que pese a los/las profesionales de campo considerarse satisfechos o muy satisfechos en porcentajes diferentes, el 100% de la muestra está dentro de un margen de satisfacción alto respecto al cumplimiento de los objetivos de la propuesta de intervención ejecutada por los/las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad del Valle. Lo cual nos permite validar la hipótesis propuesta, demostrando que el cumplimiento de los objetivos de la propuesta de intervención sí es proporcional al nivel de satisfacción de los/las profesionales de campo

CUADRO No. 19

VALORACIÓN A LA LABOR DESEMPEÑADA POR LOS(AS) ESTUDIANTES EN PRÁCTICA SEGÚN CONSIDERACIÓN DE LOS APORTES REALIZADOS

			Consideración aportes realizados	
			Muy altos	Altos
Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	Muy bueno	Recuento	8	4
		% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	66,7%	33,3%
	Bueno	% dentro de Consideración aportes realizados	88,9%	30,8%
		Recuento	1	9
		% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	8,3%	75,0%

Total		% dentro de Consideración aportes realizados	11,1%	69,2%
		Recuento	0	0
	Regular	% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	0,0%	0,0%
		% dentro de Consideración aportes realizados	0,0%	0,0%
		Recuento	9	13
		% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	36,0%	52,0%
		% dentro de Consideración aportes realizados	100,0%	100,0%

Fuente: Ibíd.

La presente tabla da cuenta de una de las hipótesis planteadas al inicio del estudio, es así que se identifica que de acuerdo a los datos obtenidos, esta hipótesis según los datos porcentuales se valida, pues a mayor valoración a la labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica, mayores son los aportes realizados a los mismo campos de práctica; en este sentido se encuentra que se calificó en un 66.7% como muy buena la labor desempeñada, que corresponde a su vez a un 88.9% a muy alto los aportes realizados por los estudiantes a las instituciones donde realizaron la práctica, es decir que más de la mitad de los encuestados percibieron que fue muy buena la labor de los estudiantes y además que esta labor correspondió coherentemente con los aportes que los profesionales en formación brindaron a la institución. Así mismo, se reconoce en segunda medida que de los encuestados un 8.3% afirmó que hubo una muy buena labor

desempeñada, que corresponde así mismo a un 11.1% de los encuestados que consideraron que los estudiantes dejaron aportes muy altos a los centros de práctica.

Así mismo se reconoce que un 33.3% advierte que fue muy bueno la labor desempeñada, frente a un 30.8% se reconoce dejaron altos aportes a los centros de práctica; y también según los datos se identifica que un 75% de los encuestados a firmo que fue buena la labor desempeñada, frente a un 69.2% aportes altos o considerables a las instituciones.

En general, la hipótesis se valida con los datos obtenidos pues la valoración del desempeño del estudiante en práctica en relación a los aportes se considera proporcional ya sea muy bueno y bueno, con respecto a aportes muy altos y altos.

CUADRO No. 20

CONSIDERACIÓN DESEMPEÑO ACTIVIDAD SEGÚN RELACIÓN CON LOS/LAS PRACTICANTES

			Relación con los(las) practicantes	
			Muy buena	Buena
Consideración desempeño actividad	Muy bueno	Recuento	13	3
		% dentro de Consideración desempeño actividad	81,2%	18,8%
	Bueno	% dentro de Relación con los(las) practicantes	86,7%	30,0%
		Recuento	2	5

	% dentro de Consideración desempeño actividad	28,6%	71,4%
	% dentro de Relación con los(las) practicantes	13,3%	50,0%
	Recuento	0	2
Regular	% dentro de Consideración desempeño actividad	0,0%	100,0%
	% dentro de Relación con los(las) practicantes	0,0%	20,0%
	Recuento	15	10
Total	% dentro de Consideración desempeño actividad	60,0%	40,0%
	% dentro de Relación con los(las) practicantes	100,0%	100,0%

Fuente: Ibid

En este caso, se encuentran representadas dos variables que corresponden a la relación de los/as profesionales con los/as practicantes y el desempeño de los/as estudiantes en las actividades propuestas, se parte de la idea que una de las causas que afectan el desempeño de los/as estudiantes en práctica, es la relación que establecen con el/la coordinador/a de práctica, en relación a lo cual

identificamos que un 81,2% de los/as profesionales consideraron que el desempeño de los/as estudiantes fue muy bueno en relación con un 86,7% de los/as profesionales que manifiestan que la relación con los/as practicantes fue muy buena, al ser comparado con los otros datos encontrados, que afirma que un 71,4% de los/as profesionales manifiestan que el desempeño de los/as practicantes fue bueno y un 50% de estos/as afirman tener una relación buena con los/as practicantes, así se destaca que ningún dato afirma que la relación con los/as estudiantes fue mala, sin embargo si se encuentra que los/as profesionales consideran en un 20% que el desempeño fue regular cuando hay una relación buena, por esta razón se puede comprobar que los/as profesionales que manifiestan tener una relación muy buena con los/as practicantes confirman que su desempeño fue muy bueno, se podría inferir que en los espacios en donde se motiva la construcción de relaciones más pertinentes para los espacios de práctica se ve favorecido el espacios que tienen los/as estudiantes para proponer, contrastar, evaluar y construir junto a la institución una propuesta de intervención adecuada.

CUADRO No. 21

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS SEGÚN LA PRINCIPAL ACTIVIDAD Y/O FUNCIÓN ASIGNADA

			Principal actividad y/o función asignada	
			Trabajo interinstitucional y comunitario	Investigación
Nivel de cumplimiento de los objetivos		Recuento	0	1
	Muy alto	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	0,0%	20,0%

		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	50,0%
		Recuento	1	1
	Alto	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	5,9%	5,9%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	50,0%
		Recuento	0	0
	Medio	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	0,0%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	0,0%
		Recuento	1	2
Total		% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	4,0%	8,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	100,0%

			Principal actividad y/o función asignada	
			Apoyo actividades	Desarrollo/Implementación de programas y proyectos
Nivel de cumplimiento de los objetivos	Muy alto	Recuento	1	2
		% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	20,0%	40,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	20,0%	33,3%
		Recuento	2	3
	Alto	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	11,8%	17,6%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	40,0%	50,0%
		Recuento	2	1
		% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	66,7%	33,3%
Medio	% dentro de Principal actividad y/o función asignada	40,0%	16,7%	
	Recuento	5	6	
Total				

% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	20,0%	24,0%
% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	100,0%

		Principal actividad y/o función asignada	
		Preparación y desarrollo de comités	Acompañamiento a procesos psicosociales
Nivel de cumplimiento de los objetivos	Recuento	0	0
	Muy alto		
	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	0,0%	0,0%
	% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	0,0%
	Recuento	1	2
	Alto		
	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	5,9%	11,8%
	% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	100,0%
Medio	Recuento	0	0

Total	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	0,0%	0,0%
	% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	0,0%
	Recuento	1	2
	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	4,0%	8,0%
	% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	100,0%

		Principal actividad y/o función asignada		
		Atención a adolescentes, familias, estudiantes	Coordinación acciones de bienestar	
Nivel de cumplimiento de los objetivos	Muy alto	Recuento	0	0
		% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	0,0%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	0,0%
	Alto	Recuento	4	1

		% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	23,5%	5,9%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	100,0%
		Recuento	0	0
	Medio	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	0,0%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	0,0%
		Recuento	4	1
Total		% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	16,0%	4,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	100,0%

		Principal actividad y/o función asignada	
		Revisión de insumos	Caracterización de grupos

		Recuento	1	0
	Muy alto	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	20,0%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	0,0%
		Recuento	0	1
Nivel de cumplimiento de los objetivos	Alto	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	0,0%	5,9%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	100,0%
		Recuento	0	0
	Medio	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	0,0%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	0,0%
		Recuento	1	1
Total		% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	4,0%	4,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	100,0%

			Principal actividad y/o función asignada	Total	
			No contesta		
Muy alto			Recuento	0	5
			% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	0,0%	100,0%
			% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	20,0%
Alto			Recuento	1	17
			% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	5,9%	100,0%
			% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	68,0%
Medio			Recuento	0	3
			% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	0,0%	100,0%
			% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	12,0%
Total			Recuento	1	25

% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	4,0%	100,0%
% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	100,0%

Fuente: Ibíd.

De acuerdo a la tabla anterior, se destaca que fue muy alto al nivel de cumplimiento de los objetivos de la propuesta de intervención de los y las estudiante, con respecto a la principal actividad y/o función asignada a los/as practicantes de Trabajo Social dentro de la institución, se destacan en primera medida el desarrollo e implementación de programas y proyectos con un 40% de los datos obtenidos, seguido por el apoyo a actividades con el 20%, la revisión de insumos con el 20% y la investigación con un 20%. Así mismo, según la percepción de los coordinadores de práctica (profesionales de campo) se cataloga como alto las siguientes actividades: la atención a adolescentes, familias y estudiantes con un 23.5%, el desarrollo e implementación de programas y proyectos en un 17,6%, el acompañamientos a los procesos psicosociales con un porcentaje del 11.8% y con un 5.9% cada uno de las siguientes actividades, trabajo interinstitucional y comunitario, investigación, coordinación de acción y bienestar, y caracterización de grupos.

Así mismo se desde los datos obtenidos se calificó como medio al nivel de cumplimiento de los objetivos según las funciones asignadas, en estas se destacan en un 66.7% el apoyo a actividades a la institución al elaborar los objetivos fueron medianamente alcanzados; y un 33.3% considera también que el desarrollo e implementación de programas y proyectos fueron tuvieron unos objetivos que se cumplieron, de igual manera, medianamente.

En este sentido se destaca, según los datos y porcentajes que proporciona la tabla anterior, que en algunas funciones o actividades asignadas los estudiantes no cumplieron a cabalidad los objetivos propuestos, y por tanto la intervención y el

proceso de práctica puede considerarse limitado o caracterizado por la inconstancia en el desarrollo de la práctica académica, así mismo se destaca que en cuanto a la implementación de programas y proyectos hay un alto porcentaje en el alto cumplimiento de objetivos, que se relaciona particularmente con el proceso de formación de los estudiantes del programa de Trabajo Social, pues con antelación los profesionales en formación adquieren algunos conocimientos pertinentes para su *quehacer* profesional, que les permite direccionar y actuar en los campos de práctica, así mismo se encuentra evidente que a los estudiantes se les exige generar un proyecto social en el cual se tenga una población determinada por la institución y que responda a las necesidades de la misma, por tanto son variadas las miradas acerca del cumplimiento o no de los objetivos en cuanto a programas y proyectos, pues siendo este un requisito indispensable para la práctica académica, siempre estará en continua evaluación y monitoreo por parte de todos los actores involucrados en el desarrollo del proceso. En este sentido, se observa además que son múltiples las actividades/funciones que debe realizar el practicante en los campos de práctica, lo cual exige un alto compromiso personal y social con los proceso de intervención y orientación que lleve a cabo, pues cada uno de las actividades compromete y genera diversas percepciones de los futuros profesionales de lo social de la Universidad del Valle, pues cabe resaltar que siendo estudiantes en espacio de práctica origina expectativas y confrontaciones de las instituciones con respecto al propio profesional en formación.

Por otra parte, se reconoce importante añadir que la mayoría de las actividades y/o funciones percibidas por los coordinadores de práctica (profesionales de campo), se encuentra que hay un alto cumplimiento de los objetivos establecidos, siendo este debe tenerse en cuenta para un aspecto relevante pues es necesario prolongar y mantener un rango de calidad y cumplimiento por parte de la academia y sus estudiantes, pues de este depende también las áreas de impacto y recepción de los próximos nuevos profesionales que estarán en el mercado laboral, ya que dependiendo del compromiso personal se legitima el actuar de los

profesionales y la imagen que se desee reflejar de la institución de educación superior.

CUADRO No. 22

TIPO DE INSTITUCIÓN SEGÚN PRINCIPAL ACTIVIDAD Y/O FUNCIÓN ASIGNADA

			Principal actividad y/o función asignada	
			Trabajo interinstitucional y comunitario	Investigación
Tipo de institución	Institución pública	Recuento	1	1
		% dentro de Tipo de institución	12,5%	12,5%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	50,0%
		Recuento	0	0
		% dentro de Tipo de institución	0,0%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	0,0%
	Empresa privada	Recuento	0	1
		% dentro de Tipo de institución	0,0%	100,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	100,0%
		Recuento	0	0
		% dentro de Tipo de institución	0,0%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	0,0%
ONG	Recuento	0	1	
	% dentro de Tipo de institución	0,0%	100,0%	

		% dentro de Tipo de institución	0,0%	8,3%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	50,0%
		Recuento	0	0
	Otra	% dentro de Tipo de institución	0,0%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	0,0%
		Recuento	1	2
		% dentro de Tipo de institución	4,0%	8,0%
Total		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	100,0%

CUADRO NO. 23

TIPO DE INSTITUCIÓN SEGÚN PRINCIPAL ACTIVIDAD Y/O FUNCIÓN ASIGNADA

			Principal actividad y/o función asignada	
			Apoyo actividades	Desarrollo/Implementación de programas y proyectos
Tipo de institución	Institución pública	Recuento	0	1
		% dentro de Tipo de institución	0,0%	12,5%
	Empresa privada	% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	16,7%
		Recuento	0	2
		% dentro de Tipo de institución	0,0%	66,7%

		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	33,3%
		Recuento	3	3
	ONG	% dentro de Tipo de institución	25,0%	25,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	60,0%	50,0%
		Recuento	2	0
	Otra	% dentro de Tipo de institución	100,0%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	40,0%	0,0%
		Recuento	5	6
		% dentro de Tipo de institución	20,0%	24,0%
Total		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	100,0%

CUADRO NO. 24

TIPO DE INSTITUCIÓN SEGÚN PRINCIPAL ACTIVIDAD Y/O FUNCIÓN ASIGNADA

		Principal actividad y/o función asignada		
		Preparación y desarrollo de comités	Acompañamiento a procesos psicosociales	
Tipo de institución	Institución pública	Recuento	1	0
		% dentro de Tipo de institución	12,5%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	0,0%
	Empresa privada	Recuento	0	1
		% dentro de Tipo de institución	0,0%	33,3%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	50,0%

		Recuento	0	1
	ONG	% dentro de Tipo de institución	0,0%	8,3%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	50,0%
		Recuento	0	0
	Otra	% dentro de Tipo de institución	0,0%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	0,0%
		Recuento	1	2
		% dentro de Tipo de institución	4,0%	8,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	100,0%
Total				

CUADRO NO. 25

TIPO DE INSTITUCIÓN SEGÚN PRINCIPAL ACTIVIDAD Y/O FUNCIÓN ASIGNADA

			Principal actividad y/o función asignada	
			Atención a adolescentes, familias, estudiantes	Coordinación acciones de bienestar
Tipo de institución	Institución pública	Recuento	1	1
		% dentro de Tipo de institución	12,5%	12,5%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	25,0%	100,0%
		Recuento	0	0
		% dentro de Tipo de institución	0,0%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	0,0%
	Empresa privada	Recuento	0	0
		% dentro de Tipo de institución	0,0%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	0,0%
	ONG	Recuento	3	0
		% dentro de Tipo de institución		
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada		

		% dentro de Tipo de institución	25,0%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	75,0%	0,0%
		Recuento	0	0
	Otra	% dentro de Tipo de institución	0,0%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	0,0%
		Recuento	4	1
		% dentro de Tipo de institución	16,0%	4,0%
Total		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	100,0%

CUADRO NO. 26

TIPO DE INSTITUCIÓN SEGÚN PRINCIPAL ACTIVIDAD Y/O FUNCIÓN ASIGNADA

		Principal actividad y/o función asignada			
		Revisión de insumos	Caracterización de grupos		
Tipo de institución	Institución pública	Recuento	1	0	
		% dentro de Tipo de institución	12,5%	0,0%	
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	0,0%	
	Empresa privada		Recuento	0	0
			% dentro de Tipo de institución	0,0%	0,0%
			% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	0,0%

		Recuento	0	1
	ONG	% dentro de Tipo de institución	0,0%	8,3%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	100,0%
		Recuento	0	0
	Otra	% dentro de Tipo de institución	0,0%	0,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	0,0%
		Recuento	1	1
		% dentro de Tipo de institución	4,0%	4,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	100,0%
Total				

CUADRO NO. 27

TIPO DE INSTITUCIÓN SEGÚN PRINCIPAL ACTIVIDAD Y/O FUNCIÓN ASIGNADA

			Principal actividad y/o función asignada	Total
Tipo de institución	Institución pública	Recuento	1	8
		% dentro de Tipo de institución	12,5%	100,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	32,0%
		Recuento	0	3
		% dentro de Tipo de institución	0,0%	100,0%
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	12,0%
	Empresa privada	Recuento	0	12
		% dentro de Tipo de institución		
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada		
	ONG	Recuento		
		% dentro de Tipo de institución		
		% dentro de Principal actividad y/o función asignada		

	% dentro de Tipo de institución	0,0%	100,0%
	% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	48,0%
	Recuento	0	2
Otra	% dentro de Tipo de institución	0,0%	100,0%
	% dentro de Principal actividad y/o función asignada	0,0%	8,0%
	Recuento	1	25
Total	% dentro de Tipo de institución	4,0%	100,0%
	% dentro de Principal actividad y/o función asignada	100,0%	100,0%

De acuerdo a la tabla anterior se identifica que la función que mayor actividad presenta en el desarrollo de proyectos en las Organizaciones No Gubernamentales y en las Empresas Privadas con un 25,0% y un 33,3% respectivamente, por otra parte de forma descriptiva de la información obtenida en las Instituciones Públicas se identifica que en un 12,5% la principales funciones son: trabajo interinstitucional y comunitario, investigación desarrollo de proyecto, preparación y desarrollo de comités, así mismo con un 12,5% se identifica el trabajo de las Instituciones Públicas en atención a adolescentes, familias y

estudiantes, coordinación de acciones de bienestar y revisión de insumos, en este tipo de institución en particular no existe una función que se destaque sobre otras, para seguir con el orden de las ideas en las Organizaciones No Gubernamentales se encuentra que en un 8,3% se hace trabajo de investigación, en un 25,0% la principal función es el apoyo a actividades, en un 8,3% se realiza acompañamiento a procesos psicosociales, en un 25,0% se adelanta trabajo de atención a adolescentes, familias y estudiantes y en un 8,3% la principal función es la caracterización de grupos. Un elemento a revisar, es que tanto las instituciones públicas como las ONG tienen múltiples funciones y campos de acción, lo cual hace que se pregunte sobre que tipo de asistencia social se esta desarrollando y en especial quien o quienes están brindando esta asistencia, se comienzan a evidenciar cambios pues en la última época presenciamos una perspectiva diferente de Estado, que motiva el nacimiento de estas ONG para que tomen la vocería y se hagan cargo de los elementos relacionados con el bienestar y asistencia social, se explica así que en este tiempo de cambios y transformaciones en los diferentes ámbitos de la vida social; “la función del Estado en cuanto al bienestar consiste en proporcionar un *mínimo social básico*. Cualquier prestación del gobierno que sobrepase estos límites perjudica el crecimiento económico y socava el esfuerzo personal” (Hardiker, 1997: 113). Es así, como en primera medida se reconoce una contradicción, pues la visión que sobre la atención social como un resultado del Estado de Bienestar ha sufrido modificaciones lo cual posibilita la intervención de instituciones y demás en el accionar de sus funciones.

Así se identifican diferentes fuerzas en cuanto servicios sociales se refiere, por un lado las entidades públicas, por otro lado las múltiples organizaciones privadas y ONG que desarrollan en muchas ocasiones el trabajo de esta entidad nacional, y que modifican el tipo de relaciones y profesionales de lo social que se están formando, además que direcciona el tipo de atención que se realizará y que da vía libre a la aceptación de muchos tipos de ayuda que no responden a las necesidades de las poblaciones.

Por otra parte, en las Empresas Privadas se realiza en un 33,3% funciones relacionadas con el desarrollo de proyectos y en un 33,3% acompañamiento a procesos psicosociales, en este caso se ven porcentajes más elevados cifras que corresponden a que los campos de acción de este tipo de instituciones son más reducidos en comparación con las Instituciones Públicas o las ONG, por último y con menos datos los tipos de institución identificado como otros, en donde se encuentra que en un 16,0% realizan atención a adolescentes, familias y estudiantes, en un 4,0% su principal función es la coordinación de acciones de bienestar y de igual forma con un 4,0% se encargan de revisión de insumos y caracterización de grupos.

A manera de conclusión, en general estos elementos presentados nos dan otro panorama en relación con el conocimiento de las percepciones, pues nos plantean en primera medida que ningún/a profesional valora como mala la labor desempeñada por los/as estudiantes y así mismo, ningún/a coordinador/a de practica considera los aportes de los/as practicantes como bajos, lo cual nos da a conocer la importancia del trabajo desempeñado por los/as estudiantes en los espacios de práctica

CAPÍTULO VIII

IMPACTO/INCIDENCIA PRÁCTICA EN INSTITUCIONES



Imagen tomada de <http://www.google.com.co/>.

En este capítulo se abordan los resultados correspondientes a la dimensión de impacto/incidencia de las prácticas de las instituciones. En primer lugar se presentan los cuadros y gráficas de cada variable con su respectivo análisis. Seguidamente se describen los cruces entre algunas variables de la dimensión así como entre éstas y las variables anteriores. Posteriormente se hace alusión a las hipótesis previamente elaboradas y se responde si se refutaron o no de acuerdo a los resultados arrojados por la investigación, y en la parte final se presentan las conclusiones y la bibliografía consultada para el análisis.

CUADRO N° 28
NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	5	20,0
Alto	17	68,0
Medio	3	12,0
Total	25	100,0

FUENTE: Estudio “PERCEPCIÓN DE LOS(AS) PROFESIONALES DE CAMPO (COORDINADORES(AS) DE PRÁCTICA) SOBRE LAS PRÁCTICAS DE LOS/AS ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –CALI, EN EL PERÍODO 2009-2011, Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano-Universidad del Valle. Curso Diseño de Sondeo, Cali, Noviembre de 2012.

El cuadro N° 28 da a conocer el porcentaje de los objetivos de la propuesta de intervención de los y las estudiantes practicantes de Trabajo social de la Universidad del Valle. De un lado, es significativo que el 88% de los mismos, se haya cumplido en los niveles Muy Alto y Alto con 20% y 68% respectivamente, pues ello da cuenta de que desde la percepción de las coordinadoras de práctica encuestadas, los objetivos de la propuesta de los y las estudiantes, se cumplieron en su gran mayoría. Sin embargo, resulta interesante que el mayor porcentaje (68%), se haya concentrado en un nivel Alto, con una diferencia considerable (48%) respecto del nivel Muy Alto.

Se destaca asimismo que un 12% de dichos objetivos se haya cumplido en un nivel Medio; información que es importante pues de acuerdo con el manual de

prácticas planteado en la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano, la práctica se evalúa en función de los objetivos de esta propuesta, la cual se refleja en un plan de intervención social que los y las estudiantes elaboran⁴. En este sentido, la valoración final general de la práctica de los y las estudiantes con este nivel Medio, podría considerarse baja con respecto a quienes cumplieron en un nivel Muy Ato o Alto los objetivos de su propuesta.

En este orden ideas, si bien los resultados de esta variable son importantes en los términos que ya han sido planteados, cabe agregar que, retomando a Valdés (sin fecha) quien se remite a la evaluación de impacto de una intervención social, señala que dentro de las diferentes posturas para determinar el impacto de un proyecto, o de un plan de intervención para el caso de los y las practicantes de Trabajo social de la Universidad del Valle están aquellas que comparan los objetivos inicialmente planteados y los resultados conseguidos, así como otras que no sólo alude a los resultados finales con respecto a unas circunstancias o problemas iniciales sino que referencian impactos alcanzados de manera progresiva y “diferenciada” en el tiempo que no sólo tienen que ver con el objeto de intervención planteado en el proyecto social sino con aquellos secundarios, colaterales o indirectos (Valdés, sin fecha; citando a Salamanca, 1995: 40), podríamos decir, producto de las acciones de los y las estudiantes durante toda su experiencia de práctica, estas acciones, de acuerdo con las variables de esta dimensión, se refieren al ámbito relacional no sólo del estudiante con los directamente involucrados en su práctica, sino con todos aquellos con quienes actúan en su cotidianidad, como lo ilustraremos en el análisis que sigue a los resultados en mención.

⁴“El estudiante en su proceso de práctica deberá demostrar que alcanzó en grado suficiente, los objetivos formulados para cada nivel de práctica, así como los objetivos definidos en su plan de intervención. (...)” (Manual y Reglamento de prácticas académicas. Programa de Trabajo social. Artículo 4. 2012: 14).

GRÁFICA N° 29



FUENTE: Estudio "PERCEPCIÓN DE LOS(AS) PROFESIONALES DE CAMPO (COORDINADORES(AS) DE PRÁCTICA) SOBRE LAS PRÁCTICAS DE LOS(AS) ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –CALI, EN EL PERÍODO 2009-2011, Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano-Universidad del Valle. Curso Diseño de Sondeo, Cali, Noviembre de 2012

La razones por las cuales el 88%, es decir, la gran mayoría de los y las estudiantes, de acuerdo con las coordinadoras de práctica, cumplieron con los objetivos de su propuesta de intervención, pueden encontrarse en el hecho de que haya sido la responsabilidad una de las principales fortalezas de los y las practicantes. Sin embargo, siendo las prácticas académicas un campo de incertidumbre, en el que surgen inconvenientes que ponen en juego el saber-hacer de los y las estudiantes con respecto a su acervo de conocimientos y experiencias personales, y de que en diez meses –tiempo de su duración- se constituye en un tiempo importante para que se presenten acontecimientos inesperados; el cumplimiento de los objetivos de un plan de intervención resulta una meta tentativa o de un posible mediano alcance, como le ocurrió al 12% señalado por las coordinadoras de práctica en esta pregunta.

CUADRO N° 29
CONSIDERACIÓN RELACIÓN DEL PRACTICANTE CON EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	11	44,0
Buena	12	48,0
Regular	2	8,0
Total	25	100,0

Fuente: Ibíd.

El cuadro N° 29 detalla cómo consideran las coordinadoras de práctica las relaciones interpersonales entre el practicante con el personal de la institución, de esta manera, 11 y 12 de 25 coordinadoras de práctica las clasifican como Muy Buenas y Buenas respectivamente. Ambas consideraciones representan un 92% frente un 8% (2 de 25) de las coordinadoras que las plantean como regulares. De cualquier modo, llama la atención el hecho de que haya una pequeña diferencia entre las categorías Muy Buena (44%) y Buena (48%), lo cual nos lleva a preguntarnos ¿porqué las coordinadoras de práctica en su mayoría, consideran las relaciones como Buenas y no como Muy Buenas?

Si bien se puede decir que el establecimiento de relaciones interpersonales depende en gran medida de la historia personal de los y las estudiantes, la carrera de trabajo social al transitar en el terreno precisamente de las relaciones sociales, ofrece herramientas para intervenir y de paso fortalecer la esfera interaccional de los y las futuros y futuras profesionales, pues resulta de algún modo ilógico que se desee intervenir en las relaciones de otra persona (o personas) cuando se carece de habilidades sociales. No obstante, la capacidad de establecer Muy Buenas o Buenas relaciones con las personas en el entorno laboral depende de otros factores, por ejemplo del tipo de institución y del tipo de interacciones y comunicación que se haya tejido en la misma. Retomando la reflexión sobre prácticas académicas de Galeano, Rosero y Velásquez (2011), el acercamiento y reconocimiento social e institucional:

Implica el conocimiento de la realidad, el contexto específico y la comprensión del entorno institucional, de las relaciones e interrelaciones de los actores que convergen en dicha realidad y en los que influyen los aspectos organizacionales (filosofía, misión visión, estructura organizacional, servicios ofrecidos por el centro de práctica, usuarios o beneficiarios de los programas o proyectos, equipos de trabajo, etc.), así como la lectura del contexto donde se encuentra el centro de práctica, sus necesidades, demandas y procesos de intervención que agencian profesionales de las ciencias sociales (Galeano, Rosero y Velásquez, 2011. Sin número de página)

En dicha inmersión en el complejo entramado de relaciones institucionales, inciden además, las características de personalidad de los y las estudiantes que, atendiendo a las autoras anteriores, juegan un papel fundamental durante la experiencia de la práctica académica: “La práctica académica es un *escenario transitorio* en el ciclo formativo del estudiante, en la medida en que se está en un campo de incertidumbre, de duda, de confrontación, de constante construcción y negociación de múltiples exigencias personales, formativas y laborales (Galeano, Rosero y Velásquez, 2011. Sin número de página).

Debemos considerar además, que el o la estudiante llega “nuevo(as)” a un lugar que ya ha construido sus propias dinámicas y que cuenta con unos valores estructurados por años -con la excepción de que en el momento en que el o ella ingrese, éstos de estén replanteando- es a lo que Cruz (2011) se refiere con *trampas organizacionales*, las cuales el o la estudiante debe descubrir con la asesoría del supervisor/a o profesor/a de prácticas, éstas pueden reflejarse en: “los mitos institucionales, la dinámica organizacional, los marcos interpretativos de la organización, el sistema de comunicación, las jerarquías, las expectativas organizacionales, el lugar de la organización en el macrosistema y los valores institucionales” (Cruz, 2011: sin número de página) para comprenderlos y proponer posibles formas de actuación.

GRAFICA No. 30



Fuente: Ibíd.

CUADRO N° 30
NIVEL DE ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN POR PARTE DE LA POBLACIÓN SUJETO DE INTERVENCIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	11	44,0
Bueno	13	52,0
Regular	1	4,0
Total	25	100,0

Fuente: Ibíd.

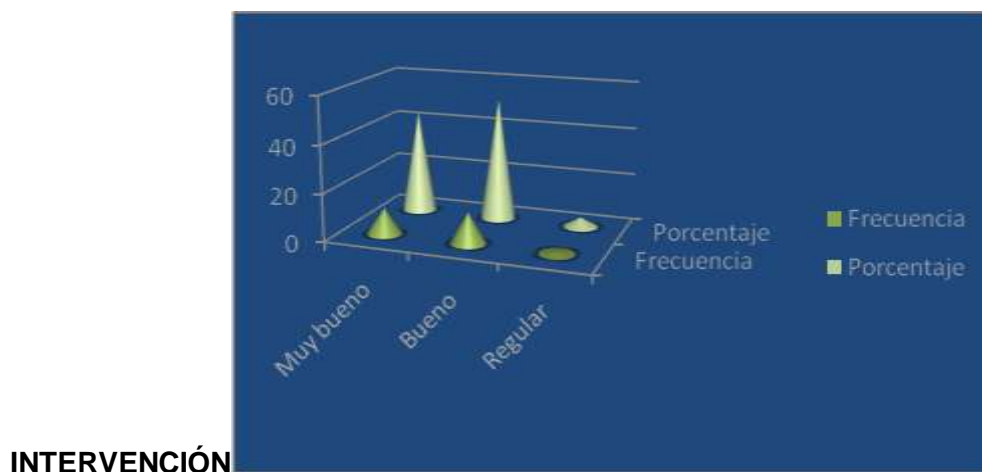
En este cuadro podemos apreciar que, desde la percepción de los y las coordinadores/as de prácticas de Trabajo social, el 96% de la población sujeto de intervención tiene un Muy buen (44%) y Buen nivel (52%) de aceptación de la propuesta de intervención por parte de los y las estudiantes practicantes. De otro lado, un 4% según los encuestados y encuestadas, tiene un nivel Regular de aceptación de dicha propuesta. Esto podría deberse a que de acuerdo con la perspectiva de los y las coordinadores/as, los y las practicantes no incorporaron las visiones, saberes y sentires de la población, sino que quizá tuvieron en cuenta sus propios planteamientos o aquellos de la institución, ó, sintieron insatisfacción

por parte de la población durante y/o al final del proceso llevado a cabo por el o la practicante.

Sin embargo, podemos inferir también, que este porcentaje de población aunque se haya tenido en cuenta, es decir, se haya tenido la oportunidad de indagar acerca de las necesidades sentidas de la población, su estudio del problema así como sus deseos, gustos y preferencias, finalmente el o la estudiante, en conjunto con el supervisor o supervisora, haya decidido no hacer una inclusión real de sus saberes y expresiones por diferentes motivos. Esto también se relaciona con el paradigma de intervención social desde el cual se plantea abordar la problemática que no depende solo del estudiante sino de cómo ésta es comprendida y/o definida por la institución, el estudiante y el supervisor.

GRÁFICA N° 31

NIVEL DE ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN POR PARTE DE LA POBLACIÓN SUJETO DE



Fuente: Ibíd.

Para el caso de la propuesta de intervención, desde un paradigma empírico-analítico (de acuerdo con la clasificación habermasiana) lo que se pretende es aplicar una misma forma de intervención para toda la población sin tener en cuenta el punto de vista de ésta ni las diferencias que se puedan presentar dentro de la misma, en ese caso la subjetividad de los sujetos y las sujetas de la intervención no se tendría en cuenta. En contraste, bajo un paradigma histórico-hermenéutico, en la construcción de un plan o de una propuesta de intervención social, se tendrían en cuenta los significados de las personas, su historia y el contexto histórico, cultural, económico y social en el que estos se encuentran, el cual se considera influye en los comportamientos, pero a la vez es construido por los mismos.

Haciendo un análisis superfluo de los resultados de la gráfica N°31, dado que la población sujeta de intervención tiene un muy buen y buen nivel de aceptación de la propuesta de los y las estudiantes, se podría decir que los y las estudiantes que hicieron sus prácticas bajo la orientación de los/as coordinadores/as encuestados/as, manejan un paradigma histórico-hermenéutico o interpretativo de la realidad social en la que intervienen. Sin embargo, el que la población acepte o no la propuesta de los y las estudiantes, no quiere decir que se les haya reconocido su voz en el proceso y su vez de que hayan quedado plenamente satisfechos o más aún, que la intervención llevada a cabo haya tenido un impacto significativo en sus vidas, o un impacto que de acuerdo con lógicas externas no

Vale la pena traer a colación los daños que se cometen en las intervenciones en nombre del desarrollo, proyectos que desconocen los valores de las comunidades; al respecto una lideresa campesina se pronuncia sobre un programa implementado en su pueblo de Sri Lanka: "... y entró el conferenciante. Ni siquiera se molestó en mirar a su alrededor: empezó su conferencia de inmediato, la mayor parte de nuestro pueblo es budista y nuestros valores budistas están en contra de quitar la vida. El ponente nos habló acerca de cómo criar aves de corral y cómo producir miles y miles de pollos para vender su carne... Después, nos enseñó a criar peces en los lagos en los que nos bañamos y cómo pescarlos y venderlos a cambio de dinero. ¿No entienden que, poco a poco están intentando... destruir los valores que nos han mantenido durante 2500 años y, consiguiendo que no actuemos como budistas, romper la barrera cultural que impide que extranjeras avariciosos dominen totalmente nuestros países" (Menike, 1993).

**CUADRO N° 31
NIVEL DE ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	13	52,0
Bueno	11	44,0
Regular	1	4,0
Total	25	100,0

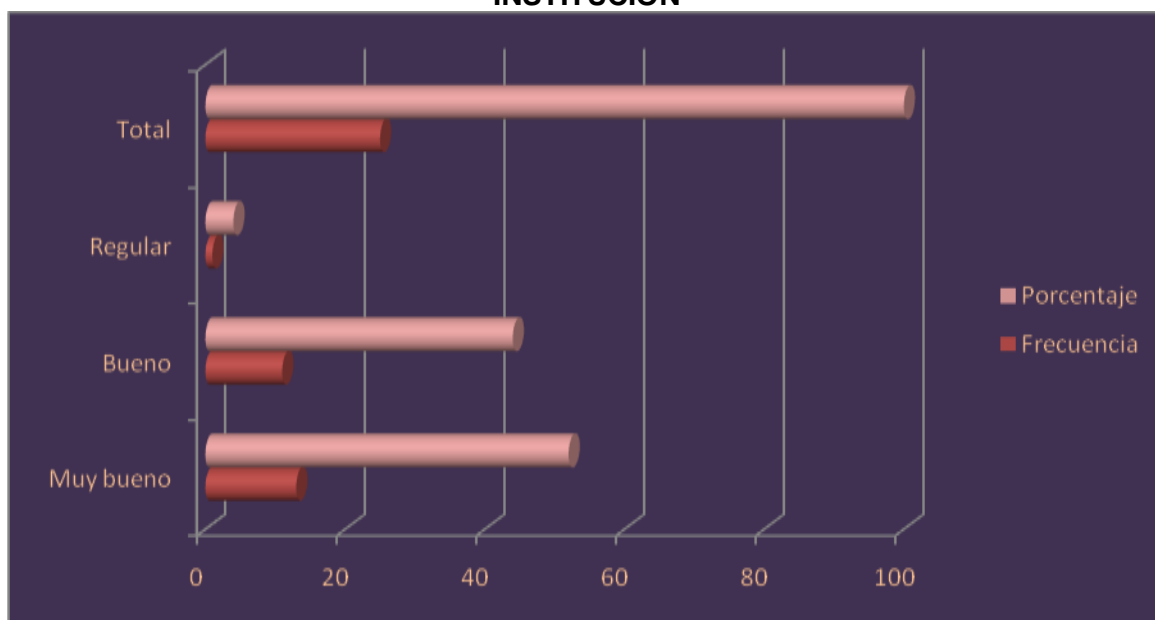
Fuente: Ibíd.

De acuerdo con este cuadro, el 52% de los coordinadores y coordinadoras de práctica afirma que el nivel de aceptación de la propuesta de intervención de los y las estudiantes por parte de la institución es Muy Bueno, el 44% que es Bueno y en un 4% que es Regular. Lo cual quiere decir que el 96% de las instituciones, desde la visión de los y las encuestados/as, tiene un nivel de aceptación considerable de las propuestas o planes de intervención de los y las estudiantes.

Consideramos que estos resultados podrían tener relación con el tipo de institución (que más adelante se analizará), con la compatibilidad entre la formación y experiencias de los y las estudiantes y la visión tanto de la institución como la del coordinador (a) de prácticas y profesor (a) de práctica.

Estas relaciones se constituyen en un punto clave para la construcción de la propuesta o plan de intervención en la medida en que el o la estudiante, quien finalmente es quien presenta dicha propuesta, se retroalimenta de manera constante en: “un entramado de relaciones que implica compromisos con un tercer “actor” que aparece (o irrumpe) en las diadas propias de las otras asignaturas, docente-estudiante (por ejemplo). Ese tercer actor se materializa en el centro de práctica, representado por un profesional, preferiblemente trabajador social, y, por supuesto, por la realidad (situación, problemáticas, sujetos) sobre la cual (y con la cual) se está actuando, donde sin duda habrá una incidencia intencional, cuyo punto de partida es la lectura de esa realidad hecha en clave académica por el estudiante y el equipo que lo acompaña (coordinación-supervisión)” (Galeano, Rosero y Velásquez, 2011. Sin número de página).

GRÁFICA N° 32
NIVEL DE ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN



Fuente: Ibíd.

CUADRO N° 32
VALORACIÓN LABOR DESEMPEÑADA POR LOS(AS) ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	12	48,0
Bueno	12	48,0
Regular	1	4,0
Total	25	100,0

Fuente: Ibíd.

En concordancia con los datos analizados anteriormente, la valoración por parte de los y las coordinadores/as de práctica de los estudiantes de Trabajo social de la Universidad del Valle es positiva. Esto se traduce en que el 96% de ellos/as consideran que éstas han sido Muy buenas (48%) y Buenas (48%). Llama la atención que se tenga un igual porcentaje para ambos ítems de respuesta y cabría preguntarse por cuáles son los motivos por los cuales aquellos que consideran que la labor desempeñada por los y las estudiantes practicantes es Buena y no Muy Buena, que sería la respuesta esperada por los y las estudiantes así como por la Universidad del Valle en donde se han formado.

Sin embargo, puede decirse que la valoración de Buena en lugar de Muy Buena podría ser positiva en términos de que las expectativas de los y las coordinadores de práctica así como de las instituciones, acerca del desempeño de los y las estudiantes es mayor, es decir, que reconocen en ellos una potencialidad que les permitiría dar más de sí en el momento de diseñar una propuesta, en aras de encontrar la excelencia. En contraste, se presenta un 4% de coordinadoras que valora de manera regular la labor desempeñada por los y las estudiantes en la institución; cabe resaltar que en esto median muchos factores de índole no sólo académica sino personal. Se relaciona también con las capacidades de gestión, apropiación de conceptos y ejecución de parte de los y las estudiantes, pero también con sus características de personalidad, lo cual nos recuerda la

complejidad del campo y la experiencia de las prácticas académicas. De nuevo traemos a colación los planteamientos de Galeano, Rosero y Velásquez (2011):

Es en este complejo entramado de planteamientos donde consideramos que debe fundamentarse la práctica académica como una acción reflexiva. No puede considerarse como algo armónico, estable, procesual; antes bien, la práctica académica tiende a la complejidad, a la incertidumbre y al desafío de madurar el sentido común en conceptos, metodologías y procesos que permitan construir explicaciones, comprensiones o transformaciones de la realidad social. La práctica académica se presenta como un proceso de aprendizaje para los estudiantes, en tanto les permite la reflexión y socialización del quehacer profesional, en donde la realidad de las problemáticas sociales, la institucionalidad, los procesos organizativos, al igual que la relación e interrelación de sus diferentes actores y sectores, propician en ellos la configuración del conocimiento que es evaluado o replanteado con la teoría y con los conocimientos adquiridos durante toda su formación (Galeano, Rosero y Velásquez, 2011. Sin número de página).

GRÁFICA N° 33



Fuente: Ibíd.

CUADRO N° 33

CONSIDERACIÓN GRADO DE DIFICULTAD SEGÚN VALORACIÓN LABOR DESEMPEÑADA POR LOS(AS) ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

		Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica				
		Muy bueno	Bueno	Regular	Total	
Consideración grado de dificultad	Alto	Recuento	3	2	0	5
		% dentro de Consideración grado de dificultad	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	25,0%	16,7%	0,0%	20,0%
	Medio	Recuento	4	5	1	10
		% dentro de Consideración grado de dificultad	40,0%	50,0%	10,0%	100,0%
		% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	33,3%	41,7%	100,0%	40,0%
	Bajo	Recuento	5	4	0	9
		% dentro de Consideración grado de dificultad	55,6%	44,4%	0,0%	100,0%

Total	% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	41,7%	33,3%	0,0%	36,0%
	Recuento	0	1	0	1
	% dentro de Consideración grado de dificultad	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	No contesta				
	% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	0,0%	8,3%	0,0%	4,0%
	Recuento	12	12	1	25
	% dentro de Consideración grado de dificultad	48,0%	48,0%	4,0%	100,0%
	% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Ibíd.

De las 5 personas que consideraron que la práctica era de “Alta” dificultad, 3 calificaron a los practicantes como muy buenos, lo que equivale al 60% de dichas personas. Y a la vez 12 personas calificaron a los practicantes como muy buenos, por lo tanto las que consideraron la práctica de alta dificultad, que fueron 3, corresponden al 25% de dichas personas. A su vez, de las 10 personas que contestaron que la práctica tenía una dificultad media, 4 calificaron a los y las estudiantes como muy buenos, lo cual corresponde al 40% de dichas personas. De otro lado, 12 personas consideraron a los estudiantes como muy buenos, por

lo tanto, quienes consideraron la práctica de alta dificultad, que fueron 4, corresponden al 33,3% de dichas personas.

Por otro lado, de las 9 personas que consideraron que la práctica era de Baja dificultad, 5 calificaron a los estudiantes como Muy Buenos, lo que equivale al 55,6% de dichas personas, Por otra parte, 12 personas consideraron a los estudiantes como muy buenos, por lo tanto, quienes consideraron la práctica de Alta dificultad, que fueron 5, corresponden al 41,7% de estas personas.

Lo anterior da cuenta de la coherencia existente entre las respuestas acerca de las dos variables, uno de los datos más dicentes al respecto lo muestra el hecho de que el 41,7% de las personas que respondieron que la labor desempeñada por los y las estudiantes de práctica era muy buena, consideraron el nivel de dificultad de los mismos como bajo, siguiendo la secuencia de ahí en adelante, con un porcentaje de 33,3% de un nivel medio y el menor porcentaje para un grado de dificultad alto (25%).

CUADRO N° 34

TIPO DE INSTITUCIÓN SEGÚN NIVEL DE ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN

		Muy bueno	Bueno	Regular	Total	
Tipo de institución Total	Recuento	4	4	0	8	
	% dentro de Tipo de institución	50%	50%	0,0%	100,0%	
	% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	30.8%	36.4%	0,0%	32,0%	
	Recuento	2	1	0	3	
	% dentro de Tipo de institución	66.7%	33.3%	0,0%	100,0%	
	% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	15.4%	9.1%	0,0%	12,0%	
	ONG	Recuento	7	4	1	12
	% dentro de Tipo de institución	58,3%	33,3%	8,3%	100,0%	
	% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	53,8%	36,4%	100,0%	48,0%	
	Otra	Recuento	0	2	0	2
	% dentro de Tipo de institución	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	

Total	% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	0,0%	18,2%	0,0%	8,0%
	Recuento	13	11	1	25
	% dentro de Tipo de institución	52,0%	44,0%	4,0%	100,0%
	% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Ibíd.

De las 8 respuestas de coordinadores/as que afirmaron estar en instituciones públicas, 4 tuvieron un nivel de aceptación de la propuesta de intervención Muy Bueno, es decir, el 50%. Por otra parte, de 13 de los y las coordinadores que expresaron que la propuesta de intervención de los y las estudiantes era muy Bueno, 4, para un 30.8%, afirmaron pertenecer a una institución pública.

También podemos observar, que de los tres coordinadores que respondieron estar en una institución privada, 2, es decir, el 66,7% describe el nivel de la propuesta de intervención de los y las estudiantes fue Muy Bueno. Por último, en este orden, de las 12 personas que afirmaron pertenecer a ONG's, 7 tuvieron un nivel de aceptación Muy Bueno acerca de la propuesta de Intervención de los y las estudiantes de práctica, es decir un 58,3% de las mismas. De este tipo de

institución (ONG) el 1% afirma que el nivel de aceptación de la propuesta de intervención de los y las estudiantes es Regular. El balance general de los datos arrojados por este cuadro, es que las instituciones tienen un nivel de aceptación positivo con respecto a la propuesta de intervención de los y las estudiantes en práctica independientemente de a qué tipo de institución corresponda.

También observamos el predominio de las ONG's como instituciones receptoras de los y las estudiantes en práctica, las cuales, de acuerdo con la visión de los y las coordinadores y coordinadoras de práctica tienen un nivel de aceptación Positivo. La respuesta, al ser las instituciones más numerosas que reciben practicantes de Trabajo social, es proporcional con el mayor porcentaje de respuestas en las mismas, con el nivel Muy Bueno de aceptación de la propuesta de intervención de los y las estudiantes en práctica. Ello también permite la variedad de pareceres en el sentido en que sólo en estas instituciones se arrojó aunque en menor cantidad, un nivel de la propuesta de intervención de los y las estudiantes como Regular.

El nivel de aceptación de la propuesta de intervención pasa por los dilemas éticos que debe enfrentar el o la profesional de Trabajo social en las instituciones. En una investigación realizada por Norma Fóscolo (2007) acerca del tema, se les preguntaba a los y las trabajadores y trabajadoras sociales por los desafíos que como profesionales de lo social debían enfrentar en el día a día dentro de las instituciones. En las expresiones de los profesionales entrevistados/as se encontró un "malestar", proveniente de "un sentimiento de "doble vínculo": el de pertenencia a una institución que lo desautoriza y su compromiso con los destinatarios de las acciones de esa misma institución, entre su vocación por lo social e instituciones que imponen de manera autoritaria, normas irracionales o francamente inmorales" (Fóscolo, 2007: 43).

En el caso del o la estudiante de Trabajo social, que llega a hacer sus prácticas con el carácter de nuevo (y de novato) a las instituciones donde ya existe una forma propia, definida de relacionarse interna y externamente así como de atender o abordar el campo problemático, éste elabora una propuesta de intervención que

juega con todos estos aspectos que por una u otra razón deben tenerlos en cuenta y, dependiendo del carácter, filosofía, valores, misión y visión, dicha propuesta debe o no estar adecuada a éstos. Cabe agregar, que este no es un problema de carácter local, sino nacional y global, que tiene que ver también con la transferencia al sector privado con los servicios públicos (Fóscolo, 2007). Esto último resulta una idea interesante, sugerente e impactante de manera diferente para quienes realizan sus prácticas académicas en una empresa privada, una institución pública e incluso para quienes deciden involucrarse con el tercer sector u ONG's.

“El predominio del neoliberalismo económico y la instrumentación de políticas públicas a causa (...) [la dimisión del Estado de Bienestar] llevaron a considerar toda intervención del Estado como un intervencionismo totalitarista; se pregonó la modernización del Estado “al asociar la eficacia y la modernidad con la empresa privada, el arcaísmo y la ineficiencia con el servicio público; se quiere sustituir la relación con el usuario por la relación con el cliente supuestamente más igualitaria y eficaz (...)” (Fóscolo, 2007: 44; citando a Bourdieu, 1999: 162).

De otro lado, un aspecto clave que permite comprender y analizar los resultados es lo que trae a colación la autora cuando se refiere a la responsabilidad retrospectiva y la responsabilidad prospectiva (Fóscolo, 2007; citando a Heller, 1995) que en la línea de la investigación ya mencionada, tienen una importante implicación para abordar los dilemas y desafíos éticos de los y las trabajadores y trabajadores sociales. La responsabilidad retrospectiva es a la que todos los sujetos y sujetas morales nos vemos obligados, se trata de asumir las consecuencias de nuestras acciones, por su parte, la responsabilidad prospectiva, que comprende a la primera, es que la que asumen las personas que tienen un cargo, y debe *ejecutar todas las acciones que tienen ese cargo*.

Si el cargo es institucional, las obligaciones tienen la forma de normas y reglas concretas a menos que una violación a este compromiso se haga en nombre de un principio o valor superior (Fóscolo, 2007: 45; citando a Heller, 1995: 92), a lo cual que Weber denominó responsabilidad enorme. Consideremos la reflexión que

la autora hace a propósito de la labor de los y las trabajadores y trabajadoras sociales en la institución:

(...) el trabajador que se siente obligado a contestar, desconocer o desobedecer una regla institucional y lo hace en nombre de lo que considera valores o principios superiores: (el derecho del usuario, el valor de la vida o la libertad, etc.), además de estar asumiendo una “responsabilidad enorme”, está realizando una verdadera acción transformadora de la práctica social. Se está haciendo eco de una “moral emergente”; está deslegitimando una norma vigente en nombre del reconocimiento futuro de un derecho negado (Fóscolo, 2007: 45-46).

De esta manera, en el caso de los y las practicantes en las diferentes instituciones y el nivel de aceptación de la propuesta de intervención que puedan tener en las mismas, puede resultar relevante en tanto éstas reconozcan las habilidades de los y las estudiantes que representan una profesión y una institución educativa, es decir queden satisfechos con el capital humano que provea la universidad pública de la región, la Universidad del Valle. Sin embargo, dicha aceptación cobra menor importancia cuando éstos en pro del bienestar o compromiso por asumir una “responsabilidad enorme”, dejen de atender los principios institucionales, creando un plan de intervención social que se salga de los parámetros contemplados, pero que tenga un impacto significativo para la población o los sujetos de la intervención, aunque esto no quiera decir que se deban dejar de lado los intereses institucionales, a cambio de los de la comunidad.

CUADRO N° 35.

CONSIDERACIÓN DESEMPEÑO ACTIVIDAD SEGÚN PERIODICIDAD REUNIÓN CON EL(A) ESTUDIANTE

			Periodicidad reunión con el(a) estudiante	
			Una vez por semana	Cada dos semanas
Consideración desempeño actividad	Recuento		11	3
	Muy bueno % dentro de Consideración desempeño actividad		68,8%	18,8%

		% dentro de Periodicidad reunión con el(a) estudiante	68,8%	60,0%
		Recuento	4	2
	Bueno	% dentro de Consideración desempeño actividad	57,1%	28,6%
		% dentro de Periodicidad reunión con el(a) estudiante	25,0%	40,0%
		Recuento	1	0
	Regular	% dentro de Consideración desempeño actividad	50,0%	0,0%
		% dentro de Periodicidad reunión con el(a) estudiante	6,2%	0,0%
		Recuento	16	5
Total		% dentro de Consideración desempeño actividad	64,0%	20,0%
		% dentro de Periodicidad reunión con el(a) estudiante	100,0%	100,0%

Fuente: Ibíd.

En esta tabla se puede apreciar la relación entre la periodicidad de las reuniones de los coordinadores con los estudiantes, esto relacionado con el desempeño de los mismos, así se puede decir que 14 personas encuestadas consideran que el desempeño de los estudiantes según la periodicidad de las reuniones fue muy bueno, de las cuales 11 que equivalen al 68,8% consideran que la periodicidad de las reuniones con los estudiantes una vez por semana es del 68,8% y las otras 3 personas que equivalen al 18,8% del total tenían una periodicidad de cada dos semanas que es 60% de los estudiantes. Las encuestadas que calificaron el desempeño como bueno fueron 6 de las cuales 4 que representan el 57,1% tienen como frecuencia de reunión con los estudiantes una vez por semana que hace referencia al 25%, seguido de las otras 2 que representan el 28,6% que tenían una

periodicidad de reuniones con los estudiantes de cada dos semanas, que se refleja en un 40%. La que calificó un desempeño regular que refleja el 50% considera que la periodicidad de reuniones con los estudiantes es de 60% una vez por semana. Así las cosas de 21 personas que contestaron este interrogante y que equivalen al 100%, el 64% se reunían con una periodicidad de una vez por semana y 20% cada dos semanas. Nos parecería curioso saber si este tipo de cruces se mantiene en la actualidad.

CUADRO N° 36

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS SEGÚN VALORACIÓN LABOR DESEMPEÑADA POR LOS(AS) ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

Dd	Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica		
	Muy bueno	Bueno	
Nivel de cumplimiento de los objetivos	Recuento	5	0
	Muy alto		
	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	100,0%	0,0%
	% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	41,7%	0,0%
	Alto		
	Recuento	6	10
	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	35,3%	58,8%
	% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	50,0%	83,3%

		Recuento	1	2
	Medio	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	33,3%	66,7%
		% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	8,3%	16,7%
		Recuento	12	12
		% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	48,0%	48,0%
Total		% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	100,0%	100,0%

Fuente: Ibíd.

CUADRO N° 37

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS SEGÚN VALORACIÓN LABOR DESEMPEÑADA POR LOS(AS) ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

		Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	Total
		Regular	
Nivel de cumplimiento de los objetivos	Muy alto	Recuento	0
		% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	5
			0,0%
			100,0%

		% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	0,0%	20,0%
		Recuento	1	17
	Alto	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	5,9%	100,0%
		% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	100,0%	68,0%
		Recuento	0	3
	Medio	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	0,0%	100,0%
		% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	0,0%	12,0%
		Recuento	1	25
		% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos	4,0%	100,0%
Total		% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	100,0%	100,0%

Fuente: Ibíd.

En esta tabla 5 personas consideran que el nivel de cumplimiento de los objetivos es muy alto lo cual equivale al 100%, de estas personas considera que la labor desempeñada por lo estudiantes es muy buen lo cual equivale al 41,7 %.

De las 16 personas que consideran que el cumplimiento de los objetivos es alto 6 personas que equivalen al 35,3%, según la tabla manifiestan que el 50% de los estudiantes tuvo un desempeño muy bueno y las otras 10 personas que equivalen

al 58,8% que consideran el 83,3% de los estudiantes tuvieron una labor desempeñada buena. Así mismo de las 3 personas que consideraron que el nivel de cumplimiento de los objetivos comparados con la labor desempeñada por los estudiantes es medio, 1 persona que equivale al 33,3% considera que el 8,3% de los estudiantes tuvo una muy buena labor desempeñada y las otras 2 personas que equivalen al 66,7% consideran que 16,7 de los estudiantes tuvo una buena labor desempeñada durante su practica. Siguiendo esta línea de análisis podemos deducir de la tabla que finalmente 12 personas que hacen equivalencia la 48% de las personas que consideran que el nivel de cumplimiento de los objetivos en relación con la labor desempeñada es muy buena y que otras 12 personas consideran que el nivel de cumplimiento de los objetivos en relación con la labor desempeñada es bueno, como total de las personas que dieron respuesta a este interrogante.

CUADRO N° 38

VALORACIÓN LABOR DESEMPEÑADA POR LOS(AS) ESTUDIANTES EN PRÁCTICA SEGÚN NIVEL DE ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN

			Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	
			Muy bueno	Bueno
	Recuento	10	2	
Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	Muy bueno % dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	83,3%	16,7%	

		% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	76,9%	18,2%
		Recuento	2	9
	Bueno	% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	16,7%	75,0%
		% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	15,4%	81,8%
		Recuento	1	0
	Regular	% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	100,0%	0,0%
		% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	7,7%	0,0%
		Recuento	13	11
Total		% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	52,0%	44,0%
		% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	100,0%	100,0%

Fuente: Ibíd.

CUADRO N° 39

**VALORACIÓN LABOR DESEMPEÑADA POR LOS(AS) ESTUDIANTES EN PRÁCTICA
SEGÚN NIVEL DE ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN POR
PARTE DE LA INSTITUCIÓN**

		Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	Total	
		Regular		
Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	Muy bueno	Recuento	0	12
		% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	0,0%	100,0%
		% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	0,0%	48,0%
	Bueno	Recuento	1	12
		% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	8,3%	100,0%
		% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	100,0%	48,0%
Regular	Recuento	0	1	

	% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	0,0%	100,0%
	% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	0,0%	4,0%
	Recuento	1	25
Total	% dentro de Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica	4,0%	100,0%
	% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	100,0%	100,0%

Fuente: Ibíd.

De las 12 personas que consideran que el nivel de la labor desempeñada por los estudiantes es muy bueno, 10 que equivalen al 83,2% consideran que el 76,9% de los estudiantes tuvo muy buen nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución, y 2 que equivalen al 16,7% de las personas encuestadas consideran que el 18,2% de los estudiantes tuvo un nivel de aceptación bueno; de igual forma las encuestadas que respondieron que la labor desempeñada por los estudiantes es buena fueron 11 de las cuales 2 que hacen equivalencia al 16,7% según la tabla consideran que el 15,4% de los estudiantes tuvo un nivel de aceptación muy bueno y 9 equivalentes al 75,0% de las encuestadas consideran que el 81,8% de los estudiantes tuvo un nivel de aceptación buena de la intervención por parte de la institución. De las personas encuestadas que consideran que la labor desempeñada por los estudiantes es regular la cual solo fue 1 que equivale al 7,7%, considera que el nivel de aceptación de la propuesta por parte de la institución fue muy buena pues el se refleja con un 7,7%.

Hipótesis

A mayor nivel de cumplimiento de los objetivos, mayor valoración de la coordinadora de práctica.

En lo que se puede apreciar al hacer el análisis de las tablas inferimos que esta hipótesis propuesta al inicio de la investigación resultó que se puede ser verificada ya que el mayor nivel de cumplimiento de los objetivos pues un mayor número de las coordinadoras de práctica coincidieron en que tanto el desempeño, como el nivel de cumplimiento de los objetivos oscila entre muy bueno y bueno lo que puede dar validez a la hipótesis planteada.

El nivel de valoración de la labor desempeñada por los/las estudiantes corresponde al nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución.

Esta hipótesis planteada al inicio de la investigación podemos decir que teniendo en cuenta los resultados de la misma, se puede verificar en el sentido de que los datos arrojados y reflejados en la tabla anterior, nos permiten considerar una alta valoración en torno a la labor desempeñada por los estudiantes en sus campos de práctica, al igual que el nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución, los datos son en general muy significativos, teniendo en cuenta que para el desempeño de los estudiantes en práctica, depende del grado de aceptación que tenga su propuesta de intervención, pues este es un factor determinante para el ejercicio de una buena práctica.

CAPÍTULO IX

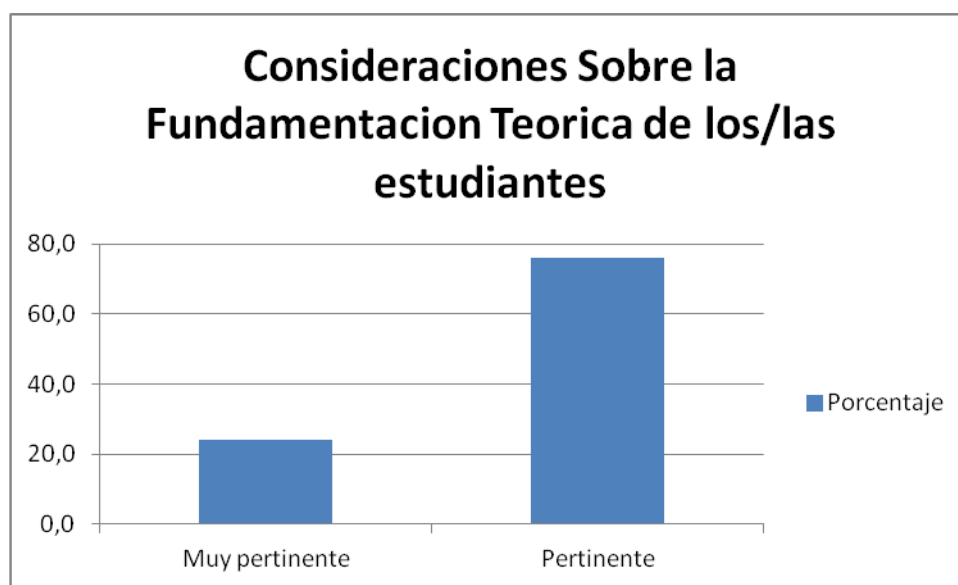
**APORTES DE LA PRÁCTICA
PRE-PROFESIONAL A LA
INSTITUCIÓN**



En el siguiente capítulo nos queremos referir a los aportes de la práctica pre profesional de trabajo social que los coordinadores/as de práctica perciben que han hecho los estudiantes a las instituciones donde estas se han desarrollado. Se quiso identificar cuáles eran los aportes tanto teóricos como metodológicos y prácticos que el estudiante adquiere a través de la academia y que le puede hacer a las instituciones en el proceso de la práctica

En este sentido abordamos las siguientes variables: Pertinencia de la fundamentación teórica, pertinencia de la fundamentación metodológica y proceso de intervención de los y las estudiantes. De la misma manera realizamos los cruces con otras variables para hacer mucho más rico el análisis y que nos arrojará resultados en cuanto a la formación y fundamentación en trabajo social como parte fundamental de la actuación de los estudiantes en práctica durante este proceso. Nos parece bastante importante este análisis desde la visión de los coordinadores o profesionales de campo ya que nos brinda una mirada que no siempre es evaluada y que en de alguna manera nos puede servir para identificar falencias, debilidades y así mismo fortalezas y puntos fuertes de las prácticas pre profesionales de la escuela de trabajo social de la universidad del valle.

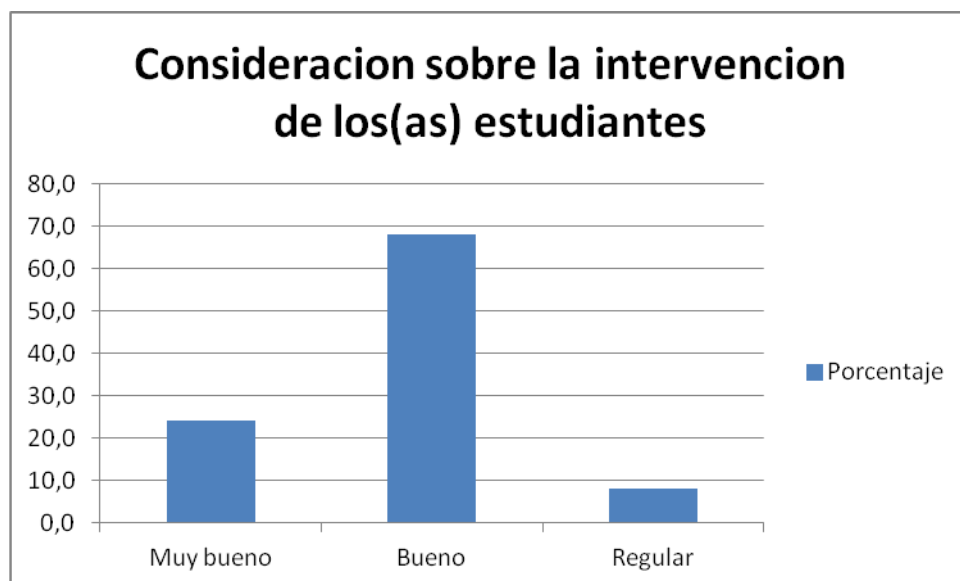
GRÁFICA No. 34



FUENTE: Ibid.

Los(as) coordinadores(as) de practica consideran en un 20% que la fundamentación teórica con la cual llegan los estudiantes a los campos de practica son muy pertinentes en comparación de un 60% que indican que esta fundamentación es pertinente, lo que nos indica que en su totalidad la fundamentación es solida en la mayoría de practicante.

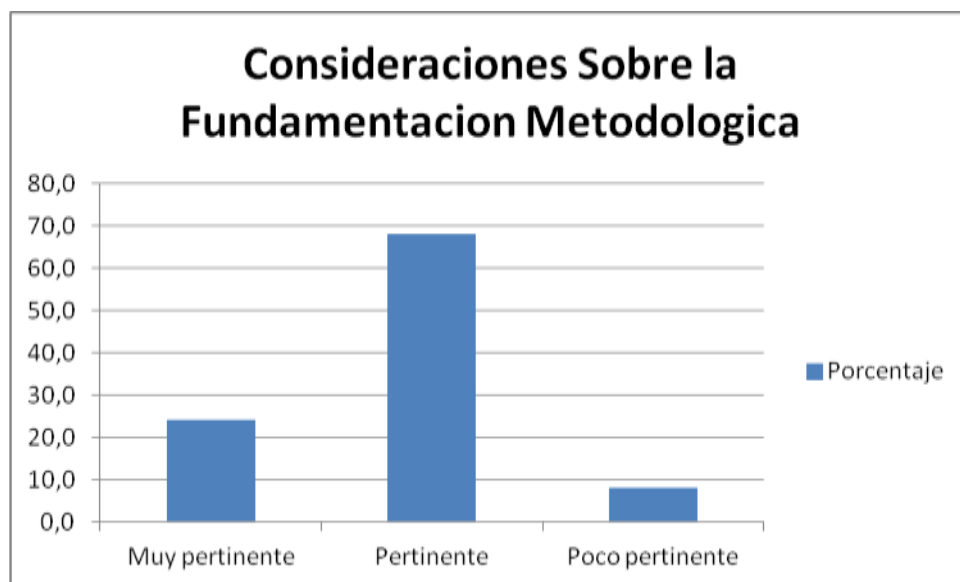
GRÁFICA No. 35



FUENTE: Ibid.

Los (as) coordinadores(as) de prácticas consideran en su mayoría equivalente a un 68% considera que el proceso de intervención adelantada por los/las estudiantes practicantes fue bueno en su integralidad, mientras que un 24% considera que estas intervención propuestas fueron muy buenas, por ultimo encontramos que un 8% de los(as) coordinadores(as) de prácticas consideran la intervención adelantada en las instituciones como regular.

GRÁFICA No. 36



FUENTE: Ibid.

En cuanto a la fundamentación metodológica los(as) coordinadores(as) de practica consideran que las bases metodológicas con las cuales llegan los/las estudiante practicantes a las instituciones son pertinentes en un 68% de los campos donde se adelantan procesos intervención; el 24% refleja que los(as) coordinadores(as) de practica creen que estas bases metodológicas son muy pertinentes en las instituciones, mientras que un 8% de estos coordinadores(as) consideran poco pertinente la metodología que algunos practicantes plantean para llevar a cabo sus propuestas de intervención.

CUADRO No. 40

**NIVEL DE ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN POR PARTE DE
LA INSTITUCIÓN POR CONSIDERACIÓN FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

			Consideración fundamentación teórica	
			Muy pertinente	Pertinente
Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	Muy bueno	% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	38,5%	61,5%
	Bueno	% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	9,1%	90,9%
	Regular	% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	0,0%	100,0%
		% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	24,0%	76,0%

Relacionando las variables sobre el nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución y la fundamentación teórica de los/las estudiantes de la escuela de trabajo social el 38.5% de los(as) coordinadores(as) consideraron muy bueno el nivel de aceptación de la propuesta de intervención en la institución en relación con la pertinencia de la fundamentación teórica con la cual los/las estudiantes construyen y fundamentan sus propuestas mientras que el 61.5% lo consideran pertinente, este dato nos reafirma una vez más que la escuela maneja líneas de formación académica para los/las estudiantes que responden a casi todas las necesidades de la sociedad.

El nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución fue bueno para el 9.1% con relación a la variable muy pertinente con la fundamentación teórica mientras que el 90.9% de los/as coordinadores(as) consideran que la pertinencia de la fundamentación teórica influye en el nivel de aceptación de la propuesta, las iniciativas de los/las practicantes son consideradas como pertinentes en las instituciones debido a la fuerte argumentación teórica.

El 100% de los(as) coordinadores(as) de prácticas consideraron regular el nivel de aceptación de la propuesta de la intervención en relación con la fundamentación teórica de los/las practicantes, lo cual nos indica que en algunos campos de intervención los/las practicantes llegan con bases teóricas insuficientes para darle una fuerte sustentación a la propuesta que planteen en la institución o que al llevar la propuesta a la aplicación hay algo que falta para que la aceptación sea muy buena. *“El graduado de Trabajo Social debe ser un profesional que en base a una sólida formación teórica y técnica, pueda interpretar diversas problemáticas sociales para operar en cuanto al tratamiento de situaciones problemas debe estar debidamente instrumentado para el manejo de las relaciones humanas y el control emocional y de las personas involucradas en las mismas”* (Belzitti: 50). En este caso es importante resaltar que un 100% consideraron que falta fundamentación teórica de ahí que la aceptación de la propuesta sea regular, aspecto que como estudiantes próximos a prácticas debemos analizar, ya que, al no tener una propuesta que realmente guste o de respuesta a las necesidades de la institución

corremos el riesgo de realizar una práctica pre-profesional poco formativa o que la institución prescindir de nuestra participación en esta. Otra de las dudas que surgen al ver este dato se refiere a que si el nivel de aceptación está relacionado con el nivel de compromiso de los/las estudiante para argumentar en la institución la importancia de la propuesta que nace desde los/las practicantes.

CUADRO No. 41

**NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS POR PERTINENCIA
FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA**

		Pertinencia fundamentación metodológica	
		Muy pertinente	Pertinente
Nivel de cumplimiento de los objetivos	Muy alto	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos 20,0%	80,0%
	Alto	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos 23,5%	64,7%
	Medio	% dentro de Nivel de cumplimiento de los objetivos 33,3%	66,7%

--	--	--

En esta tabla se hizo el cruce entre la variable de el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos y la pertinencia de la fundamentación metodológica, entonces podemos ver que los profesionales de campo solamente respondieron que la pertinencia de la fundamentación metodológica era muy pertinente y pertinente dejando de lado las opciones poco pertinente, nada pertinente, no sabe y no contesta; de la misma manera en el nivel de cumplimiento de los objetivos de la propuesta de intervención nadie eligió la opción bajo. En este sentido la tabla nos arroja que los y las coordinadores de práctica que respondieron que el nivel de pertinencia de los fundamentos metodológicos eran pertinentes el 80% considera que el nivel de cumplimiento de los objetivos de la propuesta intervención fue muy alto, y quienes creen que la fundamentación metodológica es muy pertinente el 20% consideran que el nivel de cumplimiento de los objetivos es muy alto, en este sentido podemos decir que quienes respondieron que la fundamentación metodológica era muy pertinente no corresponde con ese nivel de cumplimiento de objetivos pues uno podría pensar que si hay una alta pertinencia de la fundamentación metodológica tendría que haber un porcentaje más alto que considera que el cumplimiento de objetivos fue muy alto.

Por otro lado dentro de quienes consideran que el nivel de cumplimiento de los objetivos fue alto, el porcentaje de quienes consideran que la fundamentación metodológica fue pertinente es de 64.7% y el porcentaje de muy pertinente es de 23.5%; y por último de quienes respondieron que el nivel de cumplimiento fue medio el 66.7% consideran que la fundamentación metodológica fue pertinente y el 33.3% considera que esta fundamentación fue muy pertinente.

En este sentido podemos observar que la fundamentación metodológica es un importante ítem para la evaluación en cuanto al nivel de cumplimiento de objetivos

de la propuesta de intervención, ya que cabe resaltar en las respuestas solo aparece el nivel de cumplimiento Muy alto, alto y medio y en la pertinencia aparece solo muy pertinente y pertinente así que de alguna manera se corresponde esa pertinencia de contenidos metodológicos en la formación con el cumplimiento de objetivos que se plantean en el proceso de prácticas. Entonces podemos remarcar el papel que tiene, en la formación profesional en trabajo social, el abordaje metodológico que nos brinda herramientas indispensables tanto en nuestra intervención como en nuestro proceso investigativos, en este sentido queremos ahondar en cuanto a la formación profesional y ese componente metodológico y la conexión o articulación con el resto de contenidos y la práctica profesional. “La formación profesional implica la articulación inevitable de diferentes aspectos que impide pensarlos por separado. Ellos a mi entender, conforman una estructura, entendiendo a ésta como la coherencia interna de todo un organizado y conformado por procesos relativamente autónomos de relaciones entre diferentes elementos” (Malacalza, 21: 2003) como lo expresa la autora en un trabajo presentado en el seminario latinoamericano de escuelas de trabajo social (ALAETS) es importante la articulación entre los conocimientos que se brindan en los años de formación profesional, esto nos hace preguntar cuál es la relación entre la fundamentación teórica y metodológica con ese cumplimiento de objetivos que se presentan en la propuesta de intervención para el proceso de la práctica. “La enseñanza de la metodología no es una cuestión que pueda ser pensada separadamente de la propuesta curricular global que direcciona la formación” (Malacalza, 21: 2003)

De la misma manera podemos decir que de alguna manera continua siendo un reto para la formación reforzar la parte metodológica dejando de lado algunas perspectivas que no permiten una relación fluida entre práctica y teoría: “El movimiento reconceptualizador constituye la tentativa más sólida de romper con estas dualidades, poniendo sobre el tapete la relación teoría-práctica. El mismo no logra, a mi entender, quebrar la lógica del pensamiento positivista arraigado en la disciplina” (Malacalza, 24: 2003) y en este sentido la metodología es esencial y mediadora.

CUADRO No. 42

CONSIDERACIÓN FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA POR CONSIDERACIÓN GRADO DE DIFICULTAD

		Consideración grado de dificultad	
		Alto	Medio
Consideración fundamentación teórica	Recuento	3	2
	Muy pertinente	50,0%	33,3%
	% dentro de Consideración fundamentación teórica	60,0%	20,0%
	% dentro de Consideración grado de dificultad		
Pertinente	Recuento	2	8
		10,5%	42,1%
	% dentro de Consideración fundamentación teórica	40,0%	80,0%
	% dentro de Consideración grado de dificultad		
Total	Recuento	5	10
		20,0%	40,0%
	% dentro de Consideración fundamentación teórica	100,0%	100,0%
	% dentro de Consideración grado de dificultad		

FUENTE: Ibíd.

CUADRO NO. 43

CONSIDERACIÓN FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA POR CONSIDERACIÓN GRADO DE DIFICULTAD

		Consideración grado de dificultad	
		Bajo	No contesta
Consideración fundamentación teórica	Recuento	1	0
	Muy pertinente	16,7%	0,0%
	% dentro de Consideración fundamentación teórica	11,1%	0,0%
	% dentro de Consideración grado de dificultad		
Pertinente	Recuento	8	1
	% dentro de Consideración fundamentación teórica	42,1%	5,3%
	% dentro de Consideración grado de dificultad	88,9%	100,0%
Total	Recuento	9	1
	% dentro de Consideración fundamentación teórica	36,0%	4,0%
	% dentro de Consideración grado de dificultad	100,0%	100,0%

FUENTE: Ibíd.

CUADRO No. 44

CONSIDERACIÓN FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA POR CONSIDERACIÓN GRADO DE DIFICULTAD

			Total
Consideración fundamentación teórica	Muy pertinente	Recuento	6
		% dentro de Consideración fundamentación teórica	100,0%
	Pertinente	% dentro de Consideración grado de dificultad	24,0%
		Recuento	19
Total	Muy pertinente	% dentro de Consideración fundamentación teórica	100,0%
		% dentro de Consideración grado de dificultad	76,0%
	Pertinente	Recuento	25
		% dentro de Consideración fundamentación teórica	100,0%
		% dentro de Consideración grado de dificultad	100,0%

Teniendo en cuenta los cruces de las variables fundamentación teórica y grado de dificultad de los/as estudiantes en práctica, evidenciadas en las tablas anteriores, podríamos decir que la pertinencia con la que llegaron los/as estudiantes a la práctica está directamente relacionada con que en este proceso se tengo un bajo grado de dificultad, esto a su vez está relacionado con que el/la estudiante en su proceso de práctica pone en juego todo lo adquirido teóricamente en su formación, para poder responder con la realidad social con la que se ve confrontado, es así

como el/la practicante debe hacer uso de sus destrezas, habilidades o capacidades, para que la práctica no se caracterice por tener una serie de dificultades constantes, dicho de otra manera, lo que el/la estudiante adquiriera en la academia teóricamente, responda a las necesidades de la realidad institucional en particular, y colombiana en general.

Respeto a esas dificultades que viven los/as practicantes, es importante reconocer que se deben a varios elementos que los/as confrontan y los/as ponen en tensión, estos elementos pueden pasar tanto por lo personal, como por su preparación profesional, e incluso por factores externos él/ella, como puede ser la falta de preparación o desinterés por el/la superviso/a o profesional de campo, o como lo diría la autora María Claudia Belziti “la falta de preparación de los supervisores y experiencias de campo no conjuntadas bien con los programas”. En ese sentido también se hace importante reconocer que las dificultades en el proceso de práctica se ven reflejadas en sucesos en donde el/la estudiante no logra desarrollar una comprensión integral de los contextos o problemáticas del campo, de esta manera no logra construir una solución real, también pasa porque los aprendizajes teóricos que ha adquirido no logra llevarlos a la práctica de una manera fluida, también nos parece importante mencionar lo que desarrolla la autora Belziti que el estudiante en su contexto cuestiona su conducta ética y esto inmediatamente lo ubica en una situación de crisis y a su vez esto tronca su procesos, dentro de las otras debilidades que se pueden presentar, esta mediada por la incertidumbre que se genera en el/la estudiante tener un contexto establecido, en el cual existen unos desafíos para los practicantes que deben ir resolviendo en el abordaje de las problemáticas del campo específico.

Es así que teniendo en cuenta los resultados de este estudio, consideramos que los/as practicantes de Trabajos Social de la Universidad del Valle, afrontan dificultades en su proceso de práctica, que pueden estar atravesadas por muchos de los elementos mencionados anteriormente, pero que la gran mayoría de ellos/as tienen bajos niveles de dificultad, y esto a su vez tiene una relación directa con la gama de herramientas teóricas con la que cuentan, y la pertinencia de estas

en las instituciones en donde desarrollan, podríamos afirmar que el/la estudiante en práctica de Trabajo Social cuenta con unas bases sólidas formación teórica, que le permite tener una mirada amplia e integra de la sociedad colombiana en donde puede identificar, analizar e interpretar las múltiples problemáticas sociales que están inmersas en las instituciones y en la sociedad, y a su vez realizar un proceso de intervención de una manera adecuada que apunte a dar soluciones reales por medio de técnicas e instrumentos con los que cuente el/la practicante, de esta manera consideramos que estos elementos junto con procesos institucionales u organizativos sólidos permitieron el desarrollo de prácticas con bajos niveles de dificultad.

CAPITULO X

LA GESTIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DE LA PRÁCTICA



GRAFICA No. 37



Fuente:

Encuesta estudio "Percepción de los(as) profesionales de campo (coordinadores(as) de práctica) sobre las prácticas de los/as estudiantes de Trabajo Social de la Universidad del Valle –Cali, en el período 2009-2011". Curso diseño de sondeo, Diciembre de 2012.

La grafica anterior permite observar, a partir de los resultados obtenidos a través de la elaboración de la encuesta a 25 profesionales de campo (coordinadores(as) de práctica de los/as estudiantes de Trabajo social de la Universidad del Valle de la ciudad de Cali, durante el período 2009-2011), que el 88,0% de ellos, o sea 22 de 25 encuestados aseguran que la institución en la que laboran o laboraron, sí cuenta con una ruta de ingreso o inducción a practicantes, mientras que 3 de estos, lo que equivale al 12,0% del total de los encuestados, niega la posibilidad de tener dentro del área a la cual fueron asignados los estudiantes en práctica, de alguna u otra forma una ruta de ingreso o inducción.

Así, los datos de esta grafica permiten entonces, comprender que la tenencia de una ruta de ingreso o inducción dentro de las áreas de trabajo a las que son asignados los estudiantes en práctica pre-profesional, es en general valida y abarcante, en las instituciones adscritas a la Escuela de Trabajo social y Desarrollo humano, de la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle durante el periodo 2009-2011, puesto que la gran mayoría de estas sí cuentan

con este formalismo, como parte de las exigencias organizativas y directivas de la institución, ya que contar con el hecho de realizarle una inducción al estudiante en práctica pre-profesional, se considera dentro del plan de estudios como un prerrequisito o exigencia incluida dentro del manual de práctica y el reglamento del programa de Trabajo social, para la elección de las instituciones que harán parte del banco de organizaciones elegidas para el desarrollo anual de la práctica académica universitaria.

Por otro lado se puede decir que el hecho de que tres áreas o campos de práctica, del total de las instituciones que hicieron parte de la muestra de este estudio, no lleven a cabo el proceso de inducción o no guíen al estudiante en práctica al entrar a hacer parte de la institución a través de una ruta de ingreso, no quiere decir que no contemplen dentro de su gestión y organización su elaboración, sino que muchas veces dicho proceso de encaminar al estudiante correctamente hacia el debido cumplimiento de su gestión, se ve inmerso dentro de su quehacer diario, puesto que a medida que inicia sus labores como practicante en la institución, se le va proporcionando la información necesaria para desarrollar sus tareas y debidos trabajos monitoreados y guiados tanto por su profesor(a) de practica (supervisor(a) y el(la)profesor de campo (coordinador(a) de practica), para lograr un mejor desempeño, tanto a nivel académico como laboral.

Es así como, se podrá entonces decir que el hecho de que el porcentaje de instituciones que no contaron con una ruta de ingreso o inducción a practicantes de trabajo social de la universidad del valle, en la ciudad de Cali, durante el período 2009-2011, sea tan bajo (12,0%) se puede relacionar con todo lo que tiene que ver con el surgimiento de inconvenientes con la gestión y organización de la práctica, o sea con toda aquella dinámica de planeación, control y evaluación del proceso de asignación, seguimiento y valoración del papel del practicante tanto dentro del plan de estudios como en la institución, más específicamente dentro del área a la cual fueron asignados, puesto que la elaboración de estos procesos, implica realizar todo aquello que este estipulado legalmente tanto desde el manual de prácticas y reglamento del programa de Trabajo social, como del manual y

reglamento interno de la organización/institución, para llevar a cabo una correcta incorporación de los practicantes.

Para finalizar es necesario resaltar la importancia de este estudio y abordaje de los resultados que arroja un aspecto tan importante como lo es el hecho de saber si las áreas de las instituciones u organizaciones a las que se envía el practicante del programa académico de Trabajo social están o no cumpliendo con el prerrequisito de llevar a cabo el debido proceso de direccionamiento del estudiante desde el primer momento en que éste ingresa al establecimiento a realizar su prácticapre-profesional, para en un futuro poder desde el programa académico, implementar dentro de su labor la tarea de asegurarse con anterioridad y desde el principio del desarrollo del proceso, si cada institución vinculada al listado de campos de práctica aceptados para la realización de ésta, cumple o no todos los requisitos y exigencias, en relación a la conducción y acompañamiento del estudiante desde su primer día de ingreso, teniendo en cuenta, lo fundamental que es para éste, el hecho de que al iniciar su práctica académica se le guie y encamine dentro de la institución hacia la concientización del qué, cómo, cuándo, dónde, por qué y con quiénes se realizará toda la labor social que emprenderá, a través de la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de su propuesta de intervención, con la certeza de obtener mejores resultados tanto a nivel social, como académico e institucional.

CUADRO No. 45

NIVEL DE ACEPTACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN SEGÚN TENENCIA RUTA DE INGRESO O INDUCCIÓN

			Tenencia ruta de ingreso o inducción	
			Si	No
Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución		Recuento	12	1
	Muy bueno	% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	92,3%	7,7%

		% dentro de Tenencia ruta de ingreso o inducción	54,5%	33,3%
		Recuento	10	1
	Bueno	% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	90,9%	9,1%
		% dentro de Tenencia ruta de ingreso o inducción	45,5%	33,3%
		Recuento	0	1
	Regular	% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	0,0%	100,0%
		% dentro de Tenencia ruta de ingreso o inducción	0,0%	33,3%
		Recuento	22	3
	Total	% dentro de Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución	88,0%	12,0%
		% dentro de Tenencia ruta de ingreso o inducción	100,0%	100,0%

Fuente: Ibid.

Si el campo de práctica independientemente de su carácter, ya sea institución pública, privada, empresa, ONG, etc., cuenta con una debida ruta de inducción que le permita al estudiante, que muestra interés por realizar su práctica profesional en determinado espacio, conocer a fondo la institución, su marco normativo, los principios que la rigen, sus puntos de partida y de llegada, le resultará beneficioso pues le brindará algunos de los elementos fundamentales

para su ejercicio profesional, ya que pone a su disposición elementos contextualizadores, aportando así a su buen desenvolvimiento y fluidez dentro del campo de práctica y su intervención será la más conveniente.

En la tabla es posible verificar que tan solo 3 de los 25 coordinadores de práctica dicen no haber contado con una ruta de inducción, por lo tanto tan solo es el 12% lo que representa el nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución. Lo cual representa un muy bajo porcentaje frente a los campos de práctica que si contaron con una determinada ruta de inducción, dentro de las cuales, el 92,3 representa el nivel de aceptación frente a la propuesta, siendo este un valor significativo, pues pone en evidencia la importancia de que la institución cuente con una ruta de inducción acorde a sus objetivos y que contemple las necesidades del estudiante en práctica, una de ellas, dejar de lado la incertidumbre y miedos, poniendo a su disposición lo más relevante acerca de la institución.

Si al hecho de temer frente a lo desconocido se le suma que determinado estudiante conciba la práctica de un modo poco conveniente, podría pensarse la ruta de inducción como una herramienta de apoyo más. Según Shön, tomado por Cifuentes (2006), existen dos perspectivas desde las cuales se es posible asumir la práctica: La racionalidad técnica, que caracteriza la mayoría de los currículos tradicionales, y la racionalidad práctica, cuyo elemento distintivo es la reflexión.

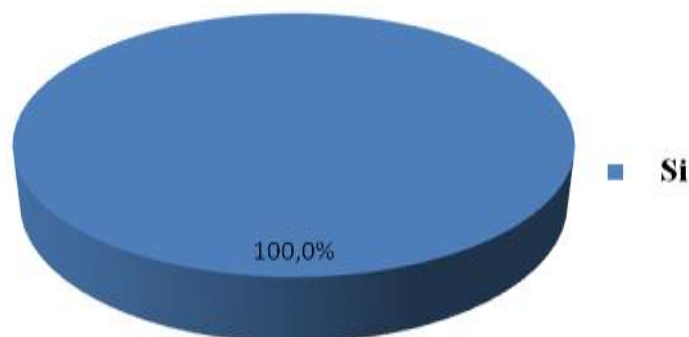
Dentro de la primera perspectiva se asume la práctica como entrenamiento y aplicación de conocimientos supuestamente, aprendidos, apropiados, interiorizados e integrados coherentemente por los estudiantes a lo largo de la carrera. Ellos hace que los profesionales, formados en esta racionalidad, se desconcierta ante situaciones complejas, ambiguas y conflictivas que deban enfrentar, para las que no encuentran en su repertorio de conocimiento formales, herramientas de aplicación; ello les genera inseguridad en cuanto a su idoneidad profesional y dudas en relación con la calidad de los procesos formativos que no

les ofrecieron todos los conocimientos necesarios para desempeñarse eficientemente en el mundo del trabajo. De la racionalidad práctica, se puede decir lo opuesto pues esta se basa en el aprendizaje, en la producción de saberes en la práctica con base en la reflexión en y sobre la acción. Pues si bien existe el arte de definición del problema, un arte de su puesta en práctica y un arte de la improvisación: todos son necesarios para mediar el uso en la práctica de la ciencia aplicada y de la técnica (Cifuentes, 2007). En pocas palabras la práctica debe ser considerada como un espacio abierto, de interrogantes, de debates, de construcción con otros y es precisamente esto lo que se debe fomentar tanto desde la escuela, mediante la supervisión, como desde la institución misma desde su ruta de inducción, como herramienta que le permita conocer al practicante el campo de práctica que abordará.

Dentro de quienes afirmaron tener una ruta de inducción, ninguno calificó como regular la propuesta de intervención lanzada por la/el estudiante de práctica, siendo así un 0%. Por lo tanto se afirma la hipótesis, de que si la institución independientemente de su carácter cuenta con una ruta de inducción, esto facilita al estudiante los elementos para construir una apropiada propuesta de intervención, aceptada por todos, y de igual forma propicia una buena relación estudiante practicante - campo de práctica.

GRAFICA No. 38

ABORDAMIENTO PROCESOS DE ASIGNACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



Fuente: Ibid.

Para realizar el presente estudio se les realizó una encuesta a 25 profesionales de campo que estuvieron coordinando la práctica de estudiantes de trabajo social de la Universidad del Valle sede Cali, durante el periodo de tiempo 2009-2011, de las 25 encuestas, el total, es decir el 100% de la población respondió que dentro de sus área de trabajo se abordaron procesos de asignación, seguimiento y evaluación de tareas de los(as) practicantes.

Esto nos lleva a la conclusión de que los estudiantes están en un constante proceso de monitoreo que posibilita que la práctica pre profesional sea de retroalimentación, tanto para el estudiante, como para la institución, empresa, ONG, organización comunitaria y demás y los beneficiarios o usuarios directos.

Los procesos de asignación permiten que el estudiante pueda llegar a cualquier institución y empezar a realizar funciones determinadas, que no solo estén inscritas a los requerimientos de la institución con relación al trabajo social, sino que estos también se ajusten al área de conocimiento en la que el estudiante se ha estado preparando, es decir, que el estudiante pueda llegar y empezar a

desempeñar labores en que pueda poner en práctica el conocimiento que ha adquirido durante los 7 semestres anteriores, de esta manera fomentar la aprehensión de todos estos conocimientos, y un acercamiento a la práctica profesional.

Los procesos de seguimiento dan paso a constantes procesos de auto-reflexión, que no solo propician la mejora o 'refinamiento' de las labores del practicante, es decir que estas tengan la adecuada focalización según las necesidades de la institución, sino que también apunta a identificar posibles fallas o desaciertos que surjan, y encaminar acciones para re-orientar la práctica nuevamente.

Finalmente, que una institución pueda llevar a cabo procesos de evaluación, brinda elementos para la de-construcción y re-construcción de la ruta de la práctica, de los imaginarios que la institución tiene de la práctica y las labores que está en capacidad de desempeñar un estudiante de trabajo social, de esta manera contribuyendo también a una memoria histórica que servirá para propiciar mejores condiciones para futuras prácticas.

CUADRO No. 46

**ABORDAMIENTO PROCESOS DE ASIGNACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
POR CUMPLIMIENTO TAREAS O FUNCIONES ASIGNADAS**

			Cumplimiento tareas o funciones asignadas	
			Siempre	Casi siempre
Abordamiento procesos de asignación, seguimiento y evaluación		Recuento	14	11
	Si	% dentro de Abordamiento procesos de asignación, seguimiento y evaluación	56,0%	44,0%

Total	% dentro de Cumplimiento tareas o funciones asignadas	100,0%	100,0%
	Recuento	14	11
	% dentro de Abordamiento procesos de asignación, seguimiento y evaluación	56,0%	44,0%
	% dentro de Cumplimiento tareas o funciones asignadas	100,0%	100,0%

Fuente: Ibid.

La anterior tabla nos expone como dato inicial que en todas las instituciones en las que los profesionales de campo coordinaron práctica, se llevan a cabo procesos de asignación, seguimiento y evaluación. Después podemos leer que 14 profesionales de campo, es decir el 56% consideran que los estudiantes en práctica cumplieron sus tareas o funciones siempre, y 11, es decir el 44% consideran que las cumplieron casi siempre.

Ninguno de los profesionales de campo manifestó por medio de la encuesta que los estudiantes en práctica cumplieron sus tareas o funciones 'algunas veces' o 'nunca', lo que nos permite deducir que los estudiantes han realizado un buen trabajo en sus prácticas, aquí se puede traer a colación la trayectoria histórica del trabajo social en la Universidad del Valle y la reputación que ha construido como carrera. En general, los profesionales de campo se encuentran satisfechos con el trabajo desempeñado por los estudiantes en la práctica pre profesional, esto podría deberse precisamente a la ejecución de procesos de asignación, seguimiento y evaluación que según todos los profesionales de campo, se llevaron a cabo en las instituciones donde coordinaron práctica durante el periodo 2009-

2011 y permiten llevar a cabo una re-evaluación constante de las prácticas para hallar falencias y/o proponer nuevas rutas de acción.

GRAFICA NO. 39



Fuente: Ibid.

En cuanto a aportes realizados por parte de los/las estudiantes en sus debidos campos de práctica el 88% de los coordinadores los calificaron entre muy altos y altos. Tan solo tres personas los consideraron Medios.

El hecho de que la mayoría de los coordinadores calificaron como muy altos y altos los aportes realizados por los y las estudiantes en práctica, puede considerarse como un hecho bastante significativo tanto para la escuela como para las instituciones con las cuales se ha tenido convenio durante ese periodo 2009- 2001, debido a que los y las mismas estudiantes se han esforzado por cumplir las expectativas de sus campos de práctica, en pocas palabras han logrado encajar con su entorno, esto debido a que los y las estudiantes lograron hacer un proceso reflexivo que les permitiera elegir su adecuado campo de práctica siendo así que estos mismos escogieron tan bien sus espacios de práctica que lograron identificarse con el lugar, la población, su entorno y esto les permitió tener un buen desempeño. De igual manera puede decirse que de alguna manera u otra la tanto la institución y su marco normativo como el mismo

coordinador /a representaron un apoyo para el/la estudiante, más que un obstáculo.

Caben unos interrogantes frente a esta situación tales como ¿Realmente los y las estudiantes se han sentido a gusto con su práctica? ¿Su ejercicio ha estado ligado a su ética profesional? O ¿Ha sido la institución la que ha mediado en su totalidad la intervención? Por lo que se podría pensar que se ha venido presentando posiblemente el problema de la institucionalización de la acción profesional, siendo así que se confirme lo que se ha venido pensando de estos espacios y que resulten como un limitante para el ejercicio profesional de un trabajador/a social. Sería bueno entrar a cuestionar a los y las estudiantes acerca de cómo se han venido sintiendo frente al campo de práctica y cómo se ven dentro de este entorno, revisar su propio desempeño.

Como trabajadores sociales estamos llamados a generar el cambio y a fortalecer el poder popular, respetando a la población con la cual se trabaja, mediante el conocimiento y el reconocimiento de las diferentes culturas existentes y de los diferentes grupos poblacionales con sus particularidades, mediante lucha ideológicas, que permitan convivir sin tener que someterse a una homogeneización total. Sin embargo como lo menciona (Faleiros, 1986), en su texto la hegemonía y la contra hegemonía en el Trabajo Social se reduce bajo una vinculación práctica entre la actuación profesional y la de la propia población, que es el objetivo de sus servicios: el profesional y la población comparten la condición de trabajadores, ciudadanos y, por lo tanto de explotados y dominados.

Lo cotidiano es inagotable. El desafío queda abierto para sacudir la acomodación, elevar el nivel teórico y comprometerse diferenciada y abierta con los intereses de las clases populares en los lugares de trabajo, con nuestras condiciones de empleo y en el contexto político de correlación de fuerzas que se nos presenten (Faleiros, 1986: 32). Frente a esto muchos profesionales en trabajo social quizá en algún momento de su ejercicio profesional se han detenido a preguntarse, ¿Debo conservar mi empleo? ¿O debo seguir mi ética profesional?

En relación a este fenómeno se deben contemplar otros elementos, otros factores tales como una debida supervisión, ya que se debe reconocer la buena o mala labor realizada por parte de los profesores que orientan a los y las estudiantes practicantes en su desempeño, pues resulta como una cuestión profesional y académica; ya que, La supervisión es una relación dinámica entre el supervisor y el asistente social, ya sea profesional o estudiante; relación por la cual el supervisor, en razón de sus conocimientos, de su comprensión de sí mismo y de los demás y de su experiencia en las técnicas de servicio social, presta una ayuda real al supervisado, tanto profesional como personalmente (Tonon, 2004). Podría pensarse entonces que la relación entre practicante y supervisor ha venido caracterizándose por ser una relación de confianza, en la que este representa apoyo para el estudiante, reflejado en su desenvolvimiento dentro del campo de práctica, pues la confianza se considera como un pilar fundamental entre supervisor y practicante, en palabras de Schlemenson, tomado por Tonon, 2004; “La confianza permite contener la incertidumbre frente a lo nuevo, a lo desconocido, o a los resultados impredecibles de un emprendimiento determinado, a los riesgos implícitos en una situación de crisis o cambio... permite desarrollar proyectos... fortalece el compromiso recíproco” como resultado tenemos un buena ejercicio profesional, y por lo tanto una satisfacción de los campos de práctica vinculados a la escuela.

Las tareas o funciones asignadas al practicante casi siempre se cumplen solo cuando dentro del área de trabajo del coordinador de práctica se abordan procesos de asignación, seguimiento y evaluación.

Los mayores aportes realizados por parte de los estudiantes en práctica se dieron en instituciones de carácter público.

CUADRO No. 47

TIPO DE INSTITUCIÓN POR CONSIDERACIÓN APORTES REALIZADOS

		Consideración aportes realizados		
		Muy altos	Altos	
Tipo de institución	Institución pública	Recuento	4	3
		% dentro de Tipo de institución	50,0%	37,5%
	Empresa privada	% dentro de Consideración aportes realizados	44,4%	23,1%
		Recuento	2	1
	ONG	% dentro de Tipo de institución	66,7%	33,3%
		% dentro de Consideración aportes realizados	22,2%	7,7%
	Otra	Recuento	3	7
		% dentro de Tipo de institución	25,0%	58,3%
		% dentro de Consideración aportes realizados	33,3%	53,8%
		Recuento	0	2
		% dentro de Tipo de institución	0,0%	100,0%

Total	% dentro de Consideración aportes realizados	0,0%	15,4%
	Recuento	9	13
	% dentro de Tipo de institución	36,0%	52,0%
	% dentro de Consideración aportes realizados	100,0%	100,0%

		Consideración aportes realizados	Total
		Medios	
Tipo de institución	Recuento	1	8
	Institución pública		
	% dentro de Tipo de institución	12,5%	100,0%
	% dentro de Consideración aportes realizados	33,3%	32,0%
	Recuento	0	3
	Empresa privada		
% dentro de Tipo de institución	0,0%	100,0%	
% dentro de Consideración aportes realizados	0,0%	12,0%	
ONG	Recuento	2	12

		% dentro de Tipo de institución	16,7%	100,0%
		% dentro de Consideración aportes realizados	66,7%	48,0%
		Recuento	0	2
	Otra	% dentro de Tipo de institución	0,0%	100,0%
		% dentro de Consideración aportes realizados	0,0%	8,0%
		Recuento	3	25
	Total	% dentro de Tipo de institución	12,0%	100,0%
		% dentro de Consideración aportes realizados	100,0%	100,0%

Fuente: Ibid.

A partir de los resultados obtenidos, del cuadro anterior se puede observar que de los 25 profesionales de campo (coordinadores(as) de práctica) encuestados, 8 de ellos laboran o laboraron, durante el período 2009-2011, dirigiendo las prácticas de los/as estudiantes de Trabajo social de la Universidad del Valle, en instituciones de carácter público, de los que el 50,0% afirma que el 44,4% del total de los aportes realizados en dicha institución por parte de los estudiantes fueron muy altos, por otro lado de 3 de ellos que trabajan o trabajaron en empresas privadas, solo el 33,3% considera que el 7,7% del total de estos aportes realizados allí, fueron altos. Así, de los 12 encuestados, que forman parte de la muestra total

(25 encuestados) y que hacen o hicieron parte de una ONG, solo el 25,0% asegura que el 33,3% de los resultados o aportes obtenidos en su institución el 33,3% fueron muy altos. Y finalmente 2 de estos coordinadores de práctica encuestados, que pertenecen o pertenecieron a otro tipo de institución diferente a las 3 anteriores, responde que el 15,4% de las contribuciones de los estudiantes en práctica en dicha institución fueron altas.

En este cuadro también se muestra desde una de las respuestas obtenidas por los 8 encuestados, o sea el 12,5% de estos, que laboran o laboraron en una institución de carácter público, que el 33,3% de los aportes realizados a la organización, por los estudiantes en práctica, fueron medios, al igual que de los 12 profesionales de campo que trabajan o trabajaron en una ONG, 2 de ellos lo que equivale al 16,7% afirma que el 66,7% de las contribuciones del estudiante a la institución se clasifican dentro del nivel medio.

De este modo, se puede decir que estos datos obtenidos nos permiten identificar que según el tipo de institución a la que pertenecen o pertenecieron los coordinadores(a) de práctica durante los años 2009-2011, se puede identificar claramente el nivel bajo el que se mide el porcentaje de aportes realizados por los estudiantes a dicha institución, considerados o medidos a través de 3 niveles (muy altos, altos y medios) que sobresalen dentro de las respuestas obtenidas en el estudio, permitiendo así, evidenciar que es en las instituciones públicas y privadas donde los aportes realizados por los estudiantes a dicha organización se consideran dentro del rango “muy altos”, mientras que en las ONG el nivel de contribución del estudiante a través de sus aportes es “medio”, y finalmente se puede ver que en las instituciones que figuran como de otro tipo, el nivel de beneficios u aportes que proporcionaron dichos estudiantes en práctica fue “alto”.

Por otro lado se puede evidenciar que gran parte de los profesionales de campo encuestados, desempeña o desempeñó sus labores en instituciones de carácter público y en las ONG, mientras que en las empresas privadas y en las que figuran como de otro tipo solo se alcanza a abarcar el 20% del 100% de la población encuestada.

Finalmente se puede concluir diciendo que es de gran trascendencia e importancia contar con el hecho de poder analizar y reflexionar en torno a la obtención de unos resultados de un estudio como este donde a través de la recolección de datos como los que arroja este cuadro, se puede reconocer la buena labor que han desempeñado los practicantes del programa académico de Trabajo social dentro de las instituciones y contextos específicos a los que se asignan, para desarrollar su propuesta de intervención y cumplir con una exigencia tanto personal, como social y académica, ya que se observa que la mayor parte de los aportes que brindan los estudiantes a la institución al terminar el desarrollo de su práctica pre-profesional, se consideran parte de un nivel alto de contribución, situación que permite dejar claro que desde el plan de estudios o programa académico se está fortaleciendo cada vez más el hecho de formar y preparar profesionales en Trabajo social, capaces de brindarle a la sociedad, a las instituciones y su comunidad académica y profesional grandes aportes para la construcción de nuevas dinámicas, estrategias y metodologías para llevar a cabo una optima intervención social.

CONCLUSIONES

Esta investigación permitió conocer más a fondo aspectos de la práctica de los estudiantes de Trabajo social de la Universidad del Valle, en Cali. Y esto, a partir de la percepción de un actor fundamental en el proceso: LOS/AS PROFESIONALES DE CAMPO (COORDINADORES/AS DE PRÁCTICA).

A continuación se presentan algunas conclusiones de las diferentes dimensiones trabajadas en el estudio:

CARACTERÍSTICAS DE LOS(AS) PROFESIONALES DE CAMPO (COORDINADORES(AS) DE PRÁCTICA)

Se resalta que los/as profesionales de campo (coordinadores/as de práctica), son principalmente mujeres, entre los 31 y 50 años (92%). Egresados/as de trabajo social: un 68% con estudios de postgrado, nombrados(as) con un 60%, y que trabajan principalmente en ONG´s (48%).

PERCEPCIONES SOBRE LA EXPERIENCIA CON ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

Según lo que muestran los datos obtenidos en la encuesta, frente a la percepción de los coordinadores de practica respecto a la experiencia con estudiantes en práctica de trabajo social se puede concluir que, las relaciones construidas durante el proceso entre estos dos actores fueron buenas, también es importante mencionar que en general, los coordinadores en práctica tienen un alto grado de confianza en los estudiantes, lo cual se ve reflejado en las actividades que les son asignadas, que implican una alta responsabilidad y que ligado a esto además, encontramos que, tienen un alto nivel de cumplimiento.

Por otro lado, encontramos como un factor que se destaca por parte de los coordinadores es la formación académica con la que los estudiantes llegan a los centros de práctica.

DIFICULTADES

En el proceso de práctica pre-profesional, los coordinadores o profesionales de práctica observaron dificultades y fortalezas que tuvieron los(as) practicantes de Trabajo Social en el periodo 2009 – 2011.

Algunas fortalezas coinciden como dificultades, mostrando que los (as) estudiantes en práctica tienen diferentes habilidades y capacidades, lo cual permite estas contradicciones expresadas en las tablas de dificultades y fortalezas.

El acompañamiento del profesional de práctica es muy importante y esencial para el proceso del desarrollo de la práctica pre-profesional influyendo en la buena relación entre ellos.

A pesar que los estudiantes en práctica en los periodos 2009, 2010, 2011 presentaron debilidades en su práctica pre profesional, según la percepción de los profesionales de práctica, los estudiantes, siempre y casi siempre cumplieron con las tareas o funciones asignadas.

RELACIÓN CON EL/LA PROFESOR/A DE PRÁCTICA (SUPERVISOR/A)

Dentro de los hallazgos en la indagación de la relación entre los/as profesionales de campo y los/as profesores/as de práctica es importante destacar la relación que se ha establecido entre ambos actores para ayudar a enriquecer el proceso de práctica de los/as estudiantes mediante un acompañamiento constante y permanente entre lo cual nos parece destacable la periodicidad de los encuentros entre ambos actores, pues dicha frecuencia (mensual en su mayoría) devela un seguimiento permanente a los logros que se van alcanzando durante el proceso y permite incluso mediante el acompañamiento, un mejoramiento eficaz sobre las dificultades que pueden presentarse en el mismo. Por otro lado, puede notarse la importancia que tiene la posición del otro actor en el proceso, mediante la ocurrencia periódica de encuentros cara a cara que posibilitan la construcción de

conocimientos y saberes de manera colectiva y que permite además que la intervención en la práctica esté mediada y vista desde diversas aristas y que pueden generar procesos más integrales, sin dejar de lado el papel importante de las TIC's en el proceso pues es evidenciable que al menos el 20% de la muestra del presente estudio, ha empleado por ejemplo el correo electrónico como un medio alternativo de encuentro con el/la profesor/a de práctica y que incluso puede considerarse como una herramienta necesaria para mantener el vínculo aun cuando por situaciones extraordinarias sea imposible un encuentro presencial.

Encontramos que desde los datos obtenidos los coordinadores de práctica (profesionales de campo) utilizan la comunicación verbal cara a cara para poder interaccionar y hacer el seguimiento del proceso de práctica del estudiante, así mismo se encuentra importante que también lo correos electrónicos garantizan que haya un contacto puntual entre los actores comprometidos. Es así, que esta comunicación utilizada por los coordinadores de práctica (profesionales de campo) y supervisores (profesores de práctica) se califica como muy satisfactoria, de manera general. Lo que permite comprender que los medios utilizados se adecuan a la correspondencia de información que manejan estos actores; como también el seguimiento del practicante puntualizando de esta manera qué aspectos serán relevantes para propiciar los encuentros o el flujo de información.

Por otro lado, se encontró en este estudio que en la mayoría de los casos los criterios de evaluación son definidos por la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo, y en segunda medida se definen con el profesor de práctica; en este sentido se resalta que el compromiso que tiene la academia en estos espacios de práctica son fundamentales, por tanto los actores que están en el proceso deben tener claridades y una comunicación asertiva para contribuir en el proceso del practicante. En este sentido, se identificó como muy buena la labor desempeñada, pues según sus aportes a los campos de práctica fueron muy altos; esto permite identificar que cada uno de los actores que dan cuenta del proceso del estudiante permiten direccionar el actuar del mismo, y por consiguiente tener aportes significativos a cada una de las instituciones donde se encuentre el practicante.

Seguidamente, se identifica que la mayor actividad que realiza el estudiante en práctica que es calificada con un nivel de cumplimiento de los objetivos muy alto, es el desarrollo de programas y proyectos, seguida por el apoyo a diversas actividades realizadas por el campo de práctica; en este sentido, se identifica que la formación profesional es fundamental para que los estudiantes se desenvuelvan adecuadamente en los espacios de acción del ámbito institucional; es así que el programa de Trabajo Social brinda los conocimientos pertinentes para implementar programas y proyectos en lo social, siendo fundamental la rigurosidad y el compromiso de los practicantes.

IMPACTO/INCIDENCIA PRÁCTICA EN INSTITUCIONES

De acuerdo a los resultados expuestos en este capítulo, podemos apreciar que los y las estudiantes de práctica desde la visión de las coordinadoras de práctica encuestadas, tuvieron un impacto positivo en las instituciones en donde éstos los y las orientaban durante el período 2009-2011. Así lo demuestran algunos datos abstraídos de la información proporcionada por las profesionales de campo. Por ejemplo, vemos representado en la valoración de la labor desempeñada, un 91.7% entre las categorías de Bueno y Muy Bueno, cifra que corresponde a 24 coordinadoras de práctica, lo cual da cuenta positivamente de las prácticas en las diferentes instituciones. De otro lado, observamos que se presenta la labor desempeñada por parte de los y las estudiantes practicantes como regular, con un 8,9%, que equivale a un coordinador o coordinadora de práctica. Todo esto equivale al 100% de los resultados.

Los resultados nos muestran que en las diferentes instituciones en el período comprendido y desde la visión de las coordinadoras de práctica encuestadas, han quedado satisfechas con la labor desempeñada por las y los practicantes que representan a la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad del Valle y a la profesión de Trabajo social con sus roles destacados en cada uno de los campos. Sin embargo, no desconocemos que el impacto de los y de las practicantes no se reduce a las respuestas concernientes a los resultados de la labor que ejercieron sino que los impactos alcanzan a tocar diversas esferas a

veces no tenidas en cuenta, como las relaciones interpersonales no sólo entre el o la estudiante y el o la coordinador/a de práctica sino con el personal en general de la institución, pues cada una de las acciones llevadas a cabo en el ámbito institucional tienen un impacto bien sea de pequeño, mediano o largo alcance, entre otros factores de carácter interno o externo a la institución.

No obstante, si bien la perspectiva de las coordinadoras de práctica en general, acerca de su valoración positiva de las prácticas institucionales da cuenta de los logros alcanzados por parte de los y de las estudiantes de práctica de Trabajo social de la Universidad del Valle, debe tenerse en cuenta de otro lado, cuándo una apreciación de las prácticas como regular, puede ser positiva para el proceso de aprendizaje del o la estudiante así como para la intervención social como tal desde el punto de vista ético, aspecto ya resaltado en el capítulo, que está relacionado con la *responsabilidad enorme* que sobrepasa adecuadamente los valores y principios mismos de la institución cuando con esto se alcanza un beneficio mayor para la población, cuyas perspectivas son muy importantes en el momento de plantear una propuesta de intervención si se busca llevar a cabo *acciones sin daño* y que de acuerdo a lo que vimos en los resultados, difiere de la aceptación (mayor) de la propuesta de intervención de los y las estudiantes, de las instituciones, de acuerdo con el punto de vista de las coordinadoras de práctica.

Asimismo, son diversas las causas o factores que favorecen o no la generación de un impacto positivo, tal es el caso de las dinámicas institucionales, de cómo éstas abordan el tipo de problemática; de las relaciones que el o la estudiante alcance a establecer, de la periodicidad de las reuniones acordadas entre estudiante-coordinador, estudiante-supervisor y por qué no decirlo, de la coyuntura que se esté dando a nivel local, regional, nacional o global, la cual afecta sobremanera la intervención que se esté llevando a cabo en las instituciones incluso en los ámbitos más microsociales. Aunque varios de estos aspectos no se abordaron en la encuesta de este estudio, son susceptibles de tener en cuenta para próximas investigaciones que se dediquen a estudiar este tema o temas afines.

APORTES DE LA PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL A LA INSTITUCIÓN

El actor encuestado considera que la fundamentación teórica de los estudiantes es muy pertinente y pertinente en un 100%, en la parte metodológica estos dos ítems alcanzan un 92%; sólo un 8% expresa que es poco pertinente. Y el proceso de intervención de los(as) estudiantes lo evalúan como muy bueno y bueno en un 92%.

LA GESTIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DE LA PRÁCTICA

Se resalta que un 88% de las instituciones hay tenencia de una ruta de ingreso o inducción a las mismas. Un 100% manifiesta la existencia de procesos de asignación, seguimiento y evaluación de la práctica, considerando que los aportes realizados por los estudiantes son muy altos y altos (88%).

Como en otros estudios realizados en el Curso, hay que señalar que “este es un texto abierto, para la discusión, para ser alimentado permanentemente”.

BIBLIOGRAFÍA

PERCEPCIONES, PRÁCTICAS Y TRABAJO SOCIAL

AMADOR ANGUIANO, Jesús David, et.al. 2011. Manual de la Modalidad de la Práctica Integrativa. Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Colima. México.

AQUIN, Nora (2003) “Trabajo Social e identidad profesional” en *Prospectiva* No 8. Cali, Universidad del Valle.

AQUÍN, Nora (2006). “La construcción de un nosotros”. En *La formación y la intervención profesional. Hacia la construcción de proyectos ético-políticos en Trabajo Social*. Editorial Espacio. La plata.

AUTORES VARIOS (2005). *Características y percepciones de los estudiantes de trabajo social de la Universidad del Valle – 2005*, Cali, Universidad del Valle- Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Curso Diseño de sondeo, Grupo 02. Estudiantes 7º semestre. Profesor Arizaldo Carvajal.

AUTORES VARIOS (2008a). *Características, vivencias y percepciones de los estudiantes de la Universidad del Valle sede Tuluá*, Tuluá, Universidad del Valle- Programa de Trabajo Social. Curso Diseño de sondeo. Estudiantes 7º semestre. Profesor Arizaldo Carvajal.

AUTORES VARIOS (2008b). *Características e imaginarios sociales de los estudiantes de primer semestre de la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle, Cali, periodo agosto-diciembre de 2008*, Cali, Universidad del Valle- Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Curso Diseño de sondeo, Grupo 02. Estudiantes 7º semestre. Profesor Arizaldo Carvajal.

AUTORES VARIOS (2009). *Imaginarios y percepciones de los estudiantes de la Universidad del Valle, sede Cali, sobre el trabajo social y los/as trabajadores/as sociales*, Cali, Universidad del Valle-Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Curso Diseño de sondeo, Grupo 02. Estudiantes 7º semestre. Profesor Arizaldo Carvajal.

AUTORES VARIOS (2012). *Sentidos y prácticas del uso de internet de los(as) estudiantes del programa de Trabajo social de la Universidad del Valle, Cali*, Cali, Universidad del Valle-Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Curso Diseño de sondeo, Grupo 01. Estudiantes 7º semestre. Profesor Arizaldo Carvajal.

AYLWIN, Nidia. (1999). Identidad e historia profesional. Revista Eleutheria, serie de Trabajo Social N° 02. Programa de Trabajo Social, Universidad de Caldas, Manizales.

BAEZA, Manuel Antonio (2004). *Imaginario sociales. Apuntes para la discusión teórica y metodológica*, Concepción-Chile, Editorial Universidad de Concepción.
Bastancini María del Carmen. El papel de las prácticas pre-profesionales en la formación de Trabajadores Sociales. Documento en línea.

BELZITI, Claudia. La organización de la práctica profesional en el contexto actual. Análisis, posibilidades y modalidades de gestión. Documento en línea.

BERMÚDEZ, Claudia y VELÁSQUEZ, Paula. 2012. Manual y reglamento de prácticas. Pp. 1 -15. Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Cali.

BERMÚDEZ, Claudia. 2012. Listado instituciones en convenio de práctica vigente 2012. Disponible en: http://trabajosocial.univalle.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=73&Itemid=77 consultado el 4 de septiembre de 2012.

BUENO Abad José Ramón, LILA Marisol (1999). “La percepción social”. *Psicología social para trabajadores sociales*. Editorial Paidós.
Carballeda, Alfredo Juan Manuel. 2007. Escuchar las prácticas. La supervisión como proceso de análisis de la intervención en lo social. Ed. Espacio. Argentina.

COLECTIVO TRABAJO SOCIAL CRÍTICO – UniValle (2009) Aportes desde la revisión histórica de la profesión en América Latina, para la construcción y consolidación de un proyecto ético – político profesional. Ponencia presentada en el XIX Seminario de Escuelas de Trabajo Social. Guayaquil – Ecuador. Santiago de Cali

DOSISE, Willem et al (2005). *Representaciones sociales y análisis de datos*. México, DF, Instituto Mora.

ERSTAD, Inger Helen (Sin año de publicación). La investigación en la práctica del trabajo social. La experiencia como fuente de conocimientos. Noruega.

Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle (2008). “Propuesta de la Maestría en Intervención Social” (copia).

Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle (2012). “Manual de prácticas y reglamento programa Académico Trabajo Social”. (copia).

GALEANO, Claudia; ROSERO, Ketty y VELÁZQUEZ, Paula (2011). *Reflexiones y retos de la práctica académica en trabajo social* en Revista Prospectiva, Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad del Valle. Consultado el 09 de Septiembre de 2012 en el URL www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=practicassocial-pdf&source=web&cd=3&cad=rja&ved=0CDgQFjAC&url=http://revistapropectiva.univalle.edu.co/pdfs/Reflexiones_y_retos_de_la_practica_academica_en_trabajo_social.pdf&ei=GfK2UOaRDJL68QTCgoCQBA&usg=AFQjCNHKZel-1bwhwrZccU487aLWVXnc0A

GHISO, Alfredo. 2011. Ponencia presentada al VI Encuentro Nacional de Practicas "Prácticas universitarias: formación académica, humana y organizacional". Medellín.

KISNERMAN, Natalio. (1998). *Pensar el Trabajo Social: una introducción desde el construccionismo*. Lumen Hvmanitas. Argentina.

LONDOÑO, G. 2005. Las prácticas académicas en pregrado de la Universidad de Antioquia. En: *Voces y sentidos de las prácticas académicas*, N° 1. Pp. 13-24. Medellín.

Ministerio de la Presidencia. 2011. BOE, Boletín Oficial de Estado. España. Madrid.

MOLINA RUIZ, Enriqueta (2007). *La práctica profesional, componente de formación en la preparación de futuros profesionales*. Documento en línea.

MORENO, Carlos. 2011. *La práctica pre-profesional. Discapacidad de asombro y trabajo social*. Cap. 4 En: Arias, Ana, García Godoy, Bárbara y Manes, Romina. *Trabajo Social, lecturas teóricas y perspectivas*. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Argentina.

PÉREZ RIVERO; Leandra et.al.(1989). *Reflexiones sobre las Prácticas de Trabajo Social*. Madrid.

POSADA ESCOBAR, Jorge Jairo (Sin año de publicación). *Notas sobre la práctica y/o las relaciones entre querer, saber y poder*. Universidad Pedagógica de Bogotá. Bogotá.

TOBÓN, María Cecilia, ROTTIER, Normal y MANRIQUE, Antonieta. 1998. *La práctica profesional del trabajador social*. Editorial Lumen-Hvmanitas. Buenos Aires.

TONON, Graciela, ROBLES, Claudio y Meza, Miguel. 2008. *La supervisión en Trabajo Social. Una cuestión profesional y académica*. Editorial Espacio. Argentina. Buenos Aires.

SÁNCHEZ, Luz Mary y Escobar, Cénide. 2005. La Supervisión y los Procesos de Formación Profesional en Intervención Social. En: *Revista Prospectiva*. No. 14. Escuela de Trabajo Social t Desarrollo Humano. Facultad de Humanidades. Universidad del Valle.

CARACTERÍSTICAS DE LOS(AS) PROFESIONALES DE CAMPO (COORDINADORES(AS) DE PRÁCTICA)

ALBARRACÍN, Nicolás (2009). *La edad como campo de las representaciones sociales. El caso de la juventud y la vejez*. Universidad de la plata. Disponible en [http://es.scribd.com/doc/36485473/La-Edad-Como-Campo-de-Las-Representaciones- Sociales](http://es.scribd.com/doc/36485473/La-Edad-Como-Campo-de-Las-Representaciones-Sociales) [Tomado el 27 de noviembre de 2012]

ANEP (2007). *Características sociodemográficas*. Centro Nacional Docente en <http://www.anep.edu.uy/anepdatosportal/0000000330.pdf> [Tomado el 27 de noviembre de 2012]

DAKDUK, Silvana; GONZÁLEZ, Adriana (2008) Relación de variables sociodemográficas, psicológicas y la condición laboral con el significado del trabajo en *interamerican Journal of Psychology*, año/vol. 42, número 002 en edalyc.uaemex.mx/pdf/284/28442220.pdf [Tomado el 26 de noviembre de 2012]

GENTILE, Alessandro (2005) *Unidad de políticas comparadas*. Barcelona en <http://digital.csic.es/bitstream/10261/1643/1/dt-0509.pdf> [Tomado el 27 de noviembre de 2012]

PÉREZ, Gabriela (2004). *Composición: características de la población*. Disponible en http://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=caracter%C3%ADsticas%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20gabriela%20perez&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.med.ufro.cl%2FRecursos%2FDEMOGRAFIA%2FComposicion_Poblacion.doc&ei=BSS4UJGfG43m8gTivIH4BA&usg=AFQjCNFQ9aWRiVk6yrSbuhDRaOpRQ0b82w [Tomado el 27 de noviembre de 2012].

RIQUELME, Graciela y HERGER, Natalia (2003) *La transición de la educación al trabajo de los estudiantes avanzados de tres universidades*. Buenos Aires. Disponible en www.saece.org.ar/docs/.../cammarata_herger_pacenza_riquelme.doc [Tomado el 26 de noviembre de 2012]

BERMUDEZ PEÑA, Claudia; VELÁSQUEZ, Paula (2012). Manual de prácticas y reglamento programa académico de trabajo social. Universidad del Valle, Cali.
CAOBA (Sin año de publicación). Formación profesional vs. Experiencia laboral. Consultado el 24 de noviembre de 2012, disponible en el URL <http://es.caoba.org/mundoactual/trabajo/educacion/article.html>
CARVAJAL, Arizaldo (2010). *Elementos de Investigación Social Aplicada*. Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano, Universidad del Valle. Cali.

DE CASTILLO, Lorena (Sin año de publicación). Universidades públicas vs privadas. Consultado el 28 de Noviembre de 2012 en el URL <http://www.universidades.com/noticias/universidades-publicas-vs-privadas.asp>
DIARIO DE NOTICIAS DE ÁLAVA (2012). Las carreras jurídicas, de humanidades y salud concentran a gran parte de las mujeres. Consultado el 24 de noviembre de 2012, disponible en el URL <http://www.noticiasdealava.com/2012/05/06/sociedad/euskadi/las-carreras-juridicas-de-humanidades-y-salud-concentran-a-gran-parte-de-las-mujeres>

ESTRADA OSPINA, Víctor Mario (2011). Trabajo social, intervención en lo social y nuevos contextos. Consultado el 28 de Noviembre de 2012 en el URL <http://revistapropectiva.univalle.edu.co/pdfs/Trabajo%20social,%20intervencion%20en%20lo%20social%20y%20nuevos%20contextos.pdf>

FERRER, Marcela; MONJE, Pablo y URZÚA, Raúl (2005). El rol de las ONGs en la reducción de la pobreza en América Latina. Visiones sobre sus modalidades de trabajo e influencia en la formulación de políticas públicas. Consultado el 28 de Noviembre de 2012 en el URL http://www.unesco.org/pv_obj_cache/pv_obj_id_C7D7798BE8505F7C999A8D4AA B00A7FCFB600200/filename/most_policy_paper_16_es.pdf

GALEANO, Claudia; ROSERO, Ketti y VELÁSQUEZ, Paula (2011). Reflexiones y retos de la práctica académica en trabajo social. Consultado el 28 de Noviembre de 2012 en el URL <http://revistapropectiva.univalle.edu.co/pdfs/Reflexiones%20y%20retos%20de%20la%20practica%20academica%20en%20trabajo%20social.pdf>

GUERRERO POSADA, Liz Johanna; OROZCO RAMÍREZ, Sara Catalina (2006). Incidencias del Outsourcing en el ámbito laboral colectivo colombiano. Facultad de derecho de la Universidad de Medellín. Consultado el 28 de noviembre de 2012, disponible en el URL <http://cdigital.udem.edu.co/TESIS/CD-ROM25162006/01.Texto%20completo.pdf>

SCIELO (2010). Ser viejo en Colombia tiene su costo laboral. Consultado el 24 de noviembre de 2012, disponible en el URL http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-81462010000200005&script=sci_arttext

VALVERDE OBANDO, Luis A. (1990). El trabajo social en la empresa. Consultado el 28 de Noviembre de 2012 en el URL <http://163.178.170.74/wp-content/revistas/47/valverde.pdf>

PERCEPCIONES SOBRE LA EXPERIENCIA CON ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

Fainburg, Natalia. (2011) Mapas y palabras para repensar y discutir el espacio de práctica pre-profesional Trabajo social en *Lecturas teóricas y perspectivas. aportes para repensar la formación profesional desde la intervención*. Comp.

Arias, Ana; García Godoy, Bárbara; Manes Romina. Universidad de Buenos Aires. Pags. 99-103

* Galeano, Claudia; Rosero Estupiñan; Ketty; Velásquez López; Paula. (2011). Reflexiones y retos de la práctica académica en trabajo social en *Revista Prospectiva*. (2011) Santiago de Cali.

* Pérez Rivero; Leandra; Pérez Díaz-Elor, Cristina; Munuza Gómez, Pilar; Gómez Gómez, Francisco.(1989) *Reflexiones sobre las Practicas de Trabajo Social*. Madrid.

Roza, Graciela; Touzé, Graciela. Las prácticas pre-profesionales en el contexto actual Tensiones y nuevos desafíos en *Revista Debate Público. Reflexión de trabajo social*. (2011)

Vargas Melgarejo, Luz María. *Sobre el concepto de percepción*. Revista *Alteridades*. 1994. No. 4

DIFICULTADES

Cibergrafía

- Bastancini María del Carmen. El papel de las prácticas pre-profesionales en la formación de Trabajadores Sociales. Documento en línea.
- Belziti Claudia. La organización de la práctica profesional en el contexto actual. Análisis, posibilidades y modalidades de gestión. Documento en línea.
- Molina Ruiz Enriqueta (2007). La práctica profesional, componente de formación en la preparación de futuros profesionales. Documento en línea.
- Bermúdez, Claudia y Velásquez, Paula. (2012). Manual y reglamento de prácticas. Universidad del valle. Cali Colombia.
- Imagen de la caratula del Capítulo VI, tomada del URL: <http://merceanna.blogspot.com/search?updated-max=2012-05-18T15:14:00-07:00&max-results=70>
- Martinelli, María Lucia. (2008). Escenarios 13 Practicas profesionales y prácticas sociales contemporáneas. Espacios Editorial. Buenos Aires, Argentina.

RELACIÓN CON EL/LA PROFESOR/A DE PRÁCTICA (SUPERVISOR/A)

CARBALLEDA, Alfredo Juan Manuel. 2007. *Escuchar las prácticas. La supervisión como proceso de análisis de la intervención en lo social*. Ed. Espacio. Argentina. Buenos Aires.

EDELSTEIN, Gloria. 1995. *Imágenes e imaginación. Iniciación a la docencia*. Editorial Kapelusz.

GALEANO, Claudia y et. al. 2011. *Reflexiones y retos de la práctica académica en trabajo social*. Revista Prospectiva. Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Facultad de Humanidades Universidad del Valle. Cali

SÁNCHEZ, Luz Mary y ESCOBAR, Cénide. 2005. *La Supervisión y los Procesos de Formación Profesional en Intervención Social*. Revista Prospectiva. No. 14. Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Facultad de Humanidades. Universidad del Valle. Cali.

Universidad del Valle. 2012. Manual y reglamento de prácticas académicas del programa académico de Trabajo Social. Cali

TONON, Graciela, ROBLES, Claudio y MEZA, Miguel. 2008. *La supervisión en Trabajo Social. Una cuestión profesional y académica*. Editorial Espacio. Argentina, Buenos Aires.

- BUENO, Abad. 1999. *Psicología social para trabajadores sociales*. Valencia: Gules.
- FUQUEN, María Elina. 2003. Los conflictos y las formas alternativas de resolución. En: Revista Tabula Rasa. N°1. Págs. 265-278. Bogotá
- HARDIKER, Pauline y et.al. 1997. Contextos de los programas sociales para la prevención en la asistencia al menor. Cáp. 4. En: SALCEDO, Damián (Comp.). *Los valores en la práctica del Trabajo Social*. Madrid: Narcea Editores.
- MARC, Edmond y PICARD, Dominique. 1992. *La interacción social: Cultura, instituciones y comunicación*. Paidós Ibérica. España
- PROGRESAR – Fundación para el Desarrollo Social, la Democracia y la Paz-. 2000. *Mecanismos alternativos para la transformación de los conflictos*. Fundación Progresar. Bogotá.
- Universidad del Valle. 2012. Manual y reglamento de prácticas académicas del programa académico de Trabajo Social. Cali
- WATZLAWICK, Paul y e.t. 2002. *Teoría de la Comunicación Humana*. Editorial Herder. Barcelona.

IMPACTO/INCIDENCIA PRÁCTICA EN INSTITUCIONES

Bermúdez, Claudia y Velásquez, Paula (2012). Manual y Reglamento de prácticas académicas. Programa de Trabajo social. Programa académico de Trabajo social. Escuela de Trabajo social y Desarrollo Humano. Facultad de Humanidades. Universidad del Valle.

Cruz, Alba Lucía (2011). ¿Qué se enseña y se aprende en una práctica de entrenamiento profesional en trabajo social? *Revista Prospectiva*. N° 16. Disponible en

<http://dintev.univalle.edu.co/revistasunivalle/index.php/prospectiva/article/view/139>
4. Fecha de consulta: Noviembre 20 de 2012.

Fóscolo, Norma (Edit.) (2007). Cap. I. El trabajador social enfrentado a los dilemas, contradicciones, conflictos éticos de la profesión (págs.13-47). En: *Desafíos éticos del Trabajo social Latinoamericano*. Espacio. Buenos Aires.

Galeano, Claudia; Rosero, Ketty y Velásquez, Claudia (2011). Reflexiones y retos de la práctica académica en Trabajo social. Artículo resultado del proyecto de investigación evaluativa llevado a cabo en el marco del proceso de reacreditación del programa académico de Trabajo Social de la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad del Valle en el período comprendido entre 2005 y 2010.

Menike, Karinawhatie (1993). El Empoderamiento desde el punto de vista del pueblo. En: *Revista Desarrollo y Poder*. Vol. 3 N° 3. Sin más datos.

Valdés, Marcos. La evaluación de impacto de proyectos sociales: Definiciones y conceptos. Disponible en: http://www.mapunet.org/documentos/mapuches/Evaluacion_impacto_de_proyectos_sociales.pdf. Accedido en Septiembre 19 de 2012.

APORTES DE LA PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL A LA INSTITUCIÓN

- Belziti, Claudia. La organización de la práctica profesional en el contexto actual. Análisis, posibilidades y modalidades de gestión.
- Aguayo, Cecilia; López, Teresa; Quirós, Teresa. *Ética y Trabajo Social en las voces de sus actores: un estudio desde la práctica profesional*. Chile, 2009.
- Roza, Graciela; Touzé, Graciela. Las prácticas pre-profesionales en el contexto actual. Tensiones y nuevos desafíos. En: *Revista "Debate Público. Reflexión de FECHA DE CONSULTA: 23 de noviembre del 2012*
 - -Malacalza, Susana. Aproximaciones al problema metodológico en la formación profesional. En: *Desde el imaginario social del siglo XXI repensar el trabajo social*. 2003, Buenos Aires. Editorial Espacio.
 - - Belziti, Claudia. La organización de la práctica profesional en el contexto actual. Análisis, posibilidades y modalidades de gestión.

LA GESTIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DE LA PRÁCTICA

-ALOR, Hayde, y Ayllón, María Rosario (1987). *“La supervisión de trabajo de campo en la formación profesional del Trabajo social”*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

-BELZITI, Claudia (2009): "La organización de la práctica profesional en el contexto actual. Análisis, posibilidades y modalidades de gestión". En: Arias Ana; García Godoy Bárbara; Manes Romina. "*Trabajo social, lecturas teóricas y perspectivas: Aportes para repensar la formación profesional desde la intervención*". 1a ed. Universidad de Buenos Aires, 2011, p. 43-54.

-CIFUENTES, MariaRocio. (2006). La Sistematización De Las Prácticas En Trabajo Social. *Editorial Universidad del Caldas*. Ciencias Jurídicas y Sociales. Manizales.

-DE PAULA FALEIROS, Vicente. (1986). Trabajo Social e Instituciones. *Editorial Hvmánitas*. Buenos Aires.

-*Manual de prácticas y reglamento programa Académico Trabajo Social*. Escuela de Trabajo Social y Desarrollo humano (2012). Universidad del Valle. Cali, Colombia.

-MANRIQUE, Antonieta. ROTTIER, Norma. TOBÓN, María Cecilia. (1998). La Práctica Profesional del Trabajador Social. Editorial LUMEN/HVMANITAS. Buenos Aires

CIBERGRAFÍA

-BELZITI, Maria Claudia. La organización de la práctica profesional en el contexto actual. Análisis, posibilidades y modalidades de gestión. Consultado en http://trabajosocial.sociales.uba.ar/contenidos/pdf/f_belziti.pdf Accedido el 27 noviembre/ 2012.

ANEXO No.1:

ENCUESTA APLICADA



**FACULTAD DE HUMANIDADES
PROGRAMA ACADÉMICO DE TRABAJO SOCIAL**

**PERCEPCIÓN DE LOS(AS) PROFESIONALES DE CAMPO
(COORDINADORES(AS) DE PRÁCTICA) SOBRE LAS PRÁCTICAS DE LOS/AS
ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –
CALI, EN EL PERÍODO 2009-2011
(Confidencial)**

Encuesta No. _____

**I. CARACTERÍSTICAS DE LOS(AS) PROFESIONALES DE CAMPO
(COORDINADORES(AS) DE PRÁCTICA)**

1. Sexo

1. Hombre ___ 2. Mujer ___

2. Edad (en años cumplidos): _____

3. Máximo nivel educativo alcanzado:

1. Pregrado ___ 2. Especialización ___ 3. Maestría ___ 4. Doctorado ___

4. Título obtenido pregrado:

5. Tipo de Universidad de la que egresó en pregrado

1. Pública ___ 2. Privada ___

6. Año en que se graduó de sus estudios de pregrado: _____

7. Sí tiene postgrado. Área (título) del postgrado:

0. No aplica___

8. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su profesión? _____

9. ¿Cuál fue el último cargo que desempeñó usted en la institución entre los años 2009 y 2011?

10. ¿Qué tipo de vinculación laboral tuvo usted en la institución entre los años 2009 y 2011?

1. Nombrado___ 2. Contratista tiempo completo___ 3. Contratista medio tiempo___
4. Prestación de servicios___
5. ¿Otro?___ ¿Cuál?_____

11. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la institución? _____

12. ¿Qué tipo de institución es?

1. Institución pública___ 2. Empresa privada___ 3. ONG___
4. Organización Comunitaria___
5. Grupos, centros que realizan o lideran proyectos de investigación ___
6. Otra__ Cual_____

13. Desde hace cuanto tiempo la institución ha vinculado a estudiantes de trabajo social como practicantes? _____

98. No sabe___ 99. No contesta_____

14. ¿Cuántos estudiantes en práctica de Trabajo social de Univalle coordinó en el periodo 2009-2011? _____

II. PERCEPCIONES SOBRE LA EXPERIENCIA CON ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

15. ¿Cuál fue la principal actividad y/o función asignada a los/as practicantes de Trabajo social dentro de la institución?

16. Cómo considera fue el desempeño en esta actividad o función realizada por los/as estudiantes en práctica de Trabajo social de Univalle?:

1. Muy bueno___2. Bueno___3. Regular___4. Malo___

17. ¿Por qué considera fue muy bueno o bueno?

0. No aplica___

18. ¿Por qué considera fue regular o malo?

0. No aplica___

20. ¿Durante la experiencia de práctica se presentaron inconvenientes con los/as estudiantes de trabajo social?

1. Si___ 2. No___

21. ¿Cuál considera usted es el principal aspecto que deba mejorarse en la práctica?

90. Ninguno___98. No sabe___99. No contesta___

22. En general su relación con los(las) practicantes fue:

1. Muy buena___ 2.Buena___ 3.Regular___ 4.Mala___

III. DIFICULTADES

23. El grado de dificultad del proceso de intervención llevado a cabo por el(la) practicante de Trabajo social, lo considera:

1. Alto___2.Medio___ 3.Bajo___

24. En general, los acuerdos establecidos entre usted y los(las) practicantes se cumplieron:

1. Siempre___ 2. Casi siempre___ 3.Algunas veces___ 4.Nunca___

25. Las tareas o funciones asignadas al practicante se cumplieron:
1. Siempre____ 2. Casi siempre__ 3.Algunas veces____ 4.Nunca_____

26. Usted se reunió con el(a) estudiante para guiar su proceso de intervención en el campo de práctica:
1. Una vez por semana____ 2.Cada dos semanas____
3. Una vez al mes_____ 4. Otro__ cuál _____ 5.No se reunió_____

27. ¿Cómo se sintió acompañando el proceso de formación de los estudiantes en práctica de trabajo social?
1. Muy satisfecho (a)_____ 2.Satisfecho(a)_____ 3.Nada satisfecho(a)_____

28. Para usted, ¿cuál fue la principal fortaleza de los (as) estudiantes en práctica de Trabajo Social de Univalle?

29. Para usted, ¿cuál fue la principal debilidad de los (as) estudiantes en práctica de Trabajo Social de Univalle?

IV. RELACIÓN CON EL/LA PROFESOR/A DE PRÁCTICA (SUPERVISOR/A)

30. Los encuentros que usted tuvo con el/a profesor/a de práctica (o supervisor(a) de práctica) fueron:
1. Diariamente ____ 2. Semanalmente ____ 3. Mensualmente ____
4. Trimestralmente ____ 5. Nunca ____ 6. Otro__Cuál _____
99. No contesta_____

31. Al momento de los encuentros cara a cara con el/la profesor/a de práctica, ¿Cuál fue el lugar más frecuentado?
1. Institución/organización ____ 2. La Universidad del Valle ____
3. Otro____Cuál _____

32. ¿Cuál fue la principal razón que motivó la comunicación entre usted y el/la profesor/a de práctica?
1. Seguimiento de la propuesta de intervención del/la estudiante _____
2. Evaluación del/la estudiante _____ 3. Dificultades en la práctica _____
4. Todas las anteriores _____ 5. Otra. ¿Cuál? _____

33. ¿Cuál fue el medio que mas utilizó para comunicarse con el/la profesor/a de práctica (supervisor/a)?

1. Comunicación verbal cara a cara ____ 2. Correos electrónicos ____
3. Redes sociales ____ 4. Llamadas telefónicas ____ 99. No contesta ____

34. Considera usted que la comunicación con el/la profesor/a de práctica fue:

1. Muy satisfactoria ____ 2. Satisfactoria ____ 3. Poco satisfactoria ____
4. Insatisfactoria ____ 99. No contesta ____

35. ¿Los criterios para la evaluación del/la estudiante al finalizar el proceso de práctica fueron:

1. Definidos por usted ____
2. Definidos conjuntamente con el/la profesor/a de práctica ____
3. Es criterio de la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano ____
4. Otra ¿Cuál? _____

36. En caso de que el/la estudiante de práctica, el docente o usted, tuvieron una situación extraordinaria (enfermedad, accidente, calamidad familiar, abandono del campo de práctica) ¿Se comunicó usted con el/la profesor/a de práctica para tomar las medidas pertinentes frente al caso?

1. Sí ____ 2. No ____ 3. No se presentó esta situación ____ 99. No responde ____

37. ¿Cómo considera usted fue la participación del/la profesor/a de práctica en el proceso?

1. Muy importante ____ 2. Importante ____ 3. Poco importante ____
4. Nada importante ____ 99. No contesta

38. ¿Cómo considera usted fue el desempeño del/la profesor/a de práctica?

1. Muy bueno ____ 2. Bueno ____ 3. Regular ____
4. Malo ____ 99. No contesta ____

39. Frente a su relación con los/as profesores de práctica, se presentaron conflictos o roces:

1. Frecuentemente ____ 2. Ocasionalmente ____ 3. Nunca ____
99. No contesta ____

V. IMPACTO/INCIDENCIA PRÁCTICA EN INSTITUCIONES

40. ¿Cuál fue el nivel de cumplimiento de los objetivos de la propuesta de intervención de los y las estudiantes?

1. Muy alto__2. Alto__3. Medio__4. Bajo__

41. Considera que la relación del practicante con el personal de la institución fue:

1. Muy buena ____ 2. Buena ____ 3. Regular ____
4. Mala ____ 99. No contesta ____

42. ¿Cual fue el nivel de aceptación de la propuesta de intervención de los(as) estudiantes practicantes por parte de la población sujeto de intervención?

1. Muy bueno__2. Bueno__3. Regular__4. Malo__

98. No sabe__99. No contesta__

43. ¿Cuál fue el nivel de aceptación de la propuesta de intervención de los(as) estudiantes practicantes por parte de la institución?

1. Muy bueno__2. Bueno__3. Regular__4. Malo__

98. No sabe__99. No contesta__

44. En general, ¿Cómo valora la labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica?

1. Muy buena ____ 2. Buena ____3. Regular ____
4. Mala ____ 99. No contesta ____

VI. APORTES DE LA PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL A LA INSTITUCIÓN

45. Considera que la fundamentación teórica del estudiante fue:

1. Muy pertinente__2. Pertinente__3. Poco pertinente__

4. Nada pertinente__98. No sabe__99. No contesta__

46. Considera que la fundamentación metodológica del estudiante fue:

1. Muy pertinente__2. Pertinente__3. Poco pertinente__

4. Nada pertinente__98. No sabe__99. No contesta__

47. Considera que el proceso de intervención de los estudiantes fue:

1. Muy bueno___2. Bueno___3. Regular___4. Malo___
98. No sabe___99. No contesta___

VII. LA GESTIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DE LA PRÁCTICA

48. ¿Contó la institución con una ruta de ingreso o inducción de practicantes dentro del área a la cual fueron asignados?

1. Si_ 2.No_

49. ¿Dentro de su área de trabajo, se abordaron procesos de asignación, seguimiento y evaluación de tareas de los(as) practicantes?

1. Si_ 2.No_

50. En general, los aportes realizados por los(as) estudiantes en práctica los considera:

1. Muy altos___2. Altos___3.Medios___4. Bajos___

98. No sabe___99. No contesta___

OBSERVACIONES: _____

NOMBRE ENCUESTADO(A): _____

NOMBRE INSTITUCIÓN/ORGANIZACIÓN DONDE TRABAJA:

NOMBRE ENCUESTADOR(A): _____

FECHA DE APLICACIÓN: _____

ANEXO No. 2:

Manual de codificación



**FACULTAD DE HUMANIDADES
PROGRAMA ACADÉMICO DE TRABAJO SOCIAL**

**PERCEPCIÓN DE LOS(AS) PROFESIONALES DE CAMPO
(COORDINADORES(AS) DE PRÁCTICA) SOBRE LAS PRÁCTICAS DE LOS/AS
ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –
CALI, EN EL PERÍODO 2009-2011**

Manual de codificación

**I. CARACTERÍSTICAS DE LOS(AS) PROFESIONALES DE CAMPO
(COORDINADORES(AS) DE PRÁCTICA)**

1. Sexo

1. Hombre
2. Mujer

2. Edad

1. Menores de 25 años
 2. 25-30 años
 3. 31-40 años
 4. 41-50 años
 5. 51 y más años
 99. No contesta
- 3. Máximo nivel educativo:**
1. Pregrado
 2. Especialización
 3. Maestría
 4. Doctorado

4. Título pregrado

1. Trabajo social
2. Enfermería
3. Psicología
4. Sociología
5. Administración
99. No contesta

5. Tipo de Universidad egresó en pregrado

1. Pública
2. Privada
99. No contesta

6. Año graduación pregrado:

1. Egresados entre 2009 y 2012
2. Entre 2005 y 2008
3. 2000-2004
4. 1990-1999
5. Antes de 1990
99. No contesta

7. Área del postgrado:

1. Educación popular
2. Administración (pública, salud)
3. Estructura social
4. Pedagogía infantil
5. Desarrollo comunitario
6. Política pública
7. Gerencia social
8. Investigación social
9. Gerontología
10. Talento humano
11. Intervención con familias
12. Psicología organizacional
13. Farmacodependencia
0. No aplica

8. Tiempo trabajando en su profesión

1. Entre 1 y 3 años
2. 4- 7 años
3. 8-12 años
4. 13-20 años
5. 21 y más años

9. Último cargo desempeñado en la institución

1. Docente
2. Coordinadora técnica
3. Coordinadora programa familias
4. Directivo(a)
5. Coordinadora oficina planeación
6. Profesional universitaria
7. Psicóloga
8. Trabajadora social
9. Coordinadora componente trabajo social
10. Coordinadora proyectos de desarrollo
11. Coordinadora vigilancia en salud pública
12. Coordinadora de monitoreo y sistematización
13. Líder de salud ocupacional
14. Secretaria
15. Coordinadora área de psicología
16. Coordinadora política infancia y adolescencia
17. Coordinadora agencia

10. Tipo de vinculación laboral

1. Nombrado
2. Contratista tiempo completo
3. Contratista medio tiempo
4. Prestación de servicios
5. Otro

11. Tiempo trabajado en la institución

1. Menos de 3 años
2. 4- 7 años
3. 8-12 años
4. 13-20 años
5. 21 y más años

12. Tipo de institución

1. Institución pública
2. Empresa privada
3. ONG
4. Organización Comunitaria
5. Grupos, centros que realizan o lideran proyectos de investigación
6. Otra

13. Tiempo vinculación estudiantes de trabajo social

1. Menos de 3 años
2. 4- 7 años
3. 8 y más años
98. No sabe
99. No contesta

14. Número estudiantes que coordinó

1. Un estudiante
2. Dos estudiantes
3. Tres estudiantes
4. Cuatro estudiantes
5. Cinco estudiantes
6. Seis y más estudiantes

II. PERCEPCIONES SOBRE LA EXPERIENCIA CON ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

15. Principal actividad y/o función asignada

1. Trabajo interinstitucional y comunitario
2. Investigación
3. Apoyo actividades (Psicoterapéuticas, institucionales, trabajo social, niños/as en situación de calle, proyectos auto productivos, talleres, visitas domiciliarias)
4. Desarrollo/ Implementación de programas y proyectos
5. Preparación y desarrollo de comités
6. Acompañamiento a procesos psicosociales
7. Atención a adolescentes, familias, estudiantes
8. Coordinación acciones de bienestar

- 9. Revisión de insumos
- 10. Caracterización de grupos
- 99. No contesta

16. Consideración desempeño actividad

- 1. Muy bueno
- 2. Bueno
- 3. Regular
- 4. Malo

17. Razón muy bueno o bueno

- 1. Buen nivel de formación
- 2. Conocimiento del rol del trabajador(a) social
- 3. Compromiso/ Responsabilidad
- 4. Buenos criterios
- 5. Relación de retroalimentación/ Aprendizaje
- 6. Comprensión / Apropiación del proceso
- 7. Acompañamiento / Trabajo en equipo
- 0. No aplica

18. Razón regular o malo

- 1. Dificultades entre practicantes
- 2. Poca pro actividad
- 0. No aplica

19. Presentación de inconvenientes

- 1. Sí
- 2. No

20. Principal aspecto a mejorarse en práctica

1. Manejo de tiempos
 2. Realización de evaluaciones de la práctica
 3. Limitación a la exploración de otros campos / Trabajo en equipo/ interdisciplinariedad
 4. Comunicación entre supervisor(a) de práctica y coordinador(a) e institución
 5. Relaciones interpersonales en la práctica
 6. Acercamiento a la realidad previo a la práctica
 7. Abrir espacios para posicionar relación investigación- intervención
 8. Actitud y manejo de emociones de los practicantes

 9. Límites claros entre practicantes y población
 10. Falta de compromiso
 11. Pertinencia de los campos de práctica
 12. Falta respaldo de la Universidad a los practicantes
-

90. Ninguno
98. No sabe
99. No contesta

21. Relación con los(las) practicantes

1. Muy buena
2. Buena
3. Regular
4. Mala

III. DIFICULTADES

22. Consideración grado de dificultad

1. Alto
2. Medio
3. Bajo

23. Cumplimiento acuerdos establecidos

1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Nunca

24. Cumplimiento tareas o funciones asignadas

1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Nunca

25. Periodicidad reunión con el(a) estudiante

1. Una vez por semana
2. Cada dos semanas
3. Una vez al mes
4. Otro
5. No se reunió

26. Sentir acompañamiento proceso de formación

1. Muy satisfecho (a)
2. Satisfecho(a)
3. Nada satisfecho(a)

27. Principal fortaleza de los (as) estudiantes

1. Formación/ Capacidad
2. Compromiso
3. Sentido social / Responsabilidad / Disposición
4. Propositivo
5. Cumplimiento de objetivos/ Propuestas
6. Trabajo en equipo
7. Empatía con la gente

28. Principal debilidad de los (as) estudiantes

1. Limitaciones en el manejo del tiempo
2. No trasciende lo académico
3. Falta de puntualidad / Inasistencia/ Compromiso
4. Dificultades de comunicación
5. Falta de confianza en sus capacidades/ inmadurez
6. Deficiencias en la formación
7. No desarrollo de postura profesional
8. No hay límites entre practicantes y población
9. Falta de sentido social
10. Falta de liderazgo
11. Choque con la realidad institucional por parte de los practicantes
90. Ninguna
99. No contesta

IV. RELACIÓN CON EL/LA PROFESOR/A DE PRÁCTICA (SUPERVISOR/A)

29. Periodicidad encuentros con el/a profesor/a de práctica

1. Diariamente
2. Semanalmente
3. Mensualmente
5. Trimestralmente
5. Nunca
6. Otro
99. No contesta

30. Lugar más frecuentado encuentros

1. Institución/organización
2. La Universidad del Valle
3. Otro

31. Principal razón comunicación con el/la profesor/a de práctica

1. Seguimiento de la propuesta de intervención del/la estudiante
2. Evaluación del/la estudiante
3. Dificultades en la práctica
4. Todas las anteriores
5. Otra.

32. Medio más utilizado comunicación

1. Comunicación verbal cara a cara
2. Correos electrónicos
3. Redes sociales
4. Llamadas telefónicas
99. No contesta

33. Consideración comunicación con el/la profesor/a de práctica

1. Muy satisfactoria
2. Satisfactoria
3. Poco satisfactoria
4. Insatisfactoria
99. No contesta

34. Quién define criterios evaluación del/la estudiante

1. Definidos por usted
2. Definidos conjuntamente con el/la profesor/a de práctica
3. Es criterio de la Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano
4. Otra

35. Comunicación en una situación extraordinaria

1. Sí
2. No
3. No se presentó esta situación
99. No responde

36. Consideración participación del/la profesor/a de práctica en el proceso

1. Muy importante
 2. Importante
 3. Poco importante
 4. Nada importante
99. No contesta

37. Consideración desempeño del/la profesor/a de práctica

1. Muy bueno
 2. Bueno
 3. Regular
 4. Malo
99. No contesta

38. Conflictos con los/as profesores de práctica

1. Frecuentemente
 2. Ocasionalmente
 3. Nunca
99. No contesta

V. IMPACTO/INCIDENCIA PRÁCTICA EN INSTITUCIONES

39. Nivel de cumplimiento de los objetivos

1. Muy alto
2. Alto
3. Medio
4. Bajo

40. Consideración relación del practicante con el personal de la institución

1. Muy buena
 2. Buena
 3. Regular
 4. Mala
99. No contesta

41. Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la población sujeto de intervención

1. Muy bueno
2. Bueno
3. Regular
4. Malo

98. No sabe
99. No contesta

42. Nivel de aceptación de la propuesta de intervención por parte de la institución

1. Muy bueno
2. Bueno
3. Regular
4. Malo

98. No sabe
99. No contesta

43. Valoración labor desempeñada por los(as) estudiantes en práctica

1. Muy buena
2. Buena
3. Regular
4. Mala
99. No contesta

VI. APORTES DE LA PRÁCTICA PRE-PROFESIONAL A LA INSTITUCIÓN

44. Consideración fundamentación teórica

1. Muy pertinente
2. Pertinente
3. Poco pertinente
4. Nada pertinente
98. No sabe
99. No contesta

45. Consideración fundamentación metodológica

1. Muy pertinente
2. Pertinente

3. Poco pertinente

4. Nada pertinente

98. No sabe

99. No contesta

46. Consideración proceso de intervención de los(as) estudiantes

1. Muy bueno

2. Bueno

3. Regular

4. Malo

98. No sabe

99. No contesta

VII. LA GESTIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DE LA PRÁCTICA

47. Tenencia ruta de ingreso o inducción

1. Si

2. No

48. Abordamiento procesos de asignación, seguimiento y evaluación

1. Si

2. No

49. Consideración aportes realizados

1. Muy altos

2. Altos

3. Medios

4. Bajos

98. No sabe

99. No contesta

CONCURSO DE PORTADAS

TRES PRIMEROS LUGARES



Sharon García, Sara Martán y Marjelin García.

PERCEPCIÓN DE LOS(AS) PROFESIONALES
DE CAMPO (COORDINADORES(AS) DE PRÁCTICA)
SOBRE LAS PRÁCTICAS DE LOS/AS ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL
DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE –CALI, EN EL PERÍODO 2009-2011



Universidad del Valle
Facultad de Humanidades

EXPERIENCIA
INTERVENCIÓN
INVESTIGACIÓN
APRENDIZAJE

Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano
Programa Trabajo Social



Jessica Cárdenas, Lorena Penagos y Angélica Vásquez



**PERCEPCIÓN DE LOS(AS) PROFESIONALES DE CAMPO (COORDINADORES(AS) DE PRÁCTICA)
SOBRE LAS PRÁCTICAS DE LOS/AS ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL
DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE —CALI, EN EL PERÍODO 2009-2011**
Universidad del Valle
Facultad de Humanidades
Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano

Angela Andrade, Lina Ramírez y Andrea Uribe



Estudiantes Sondeo 2012