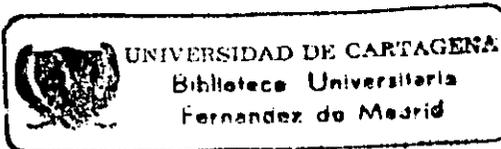


T  
361  
C112



FORMACION ACADEMICA Y PERFIL PROFESIO-  
NAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EGRESADO DE  
LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA...

ROCIO CABARCAS GARCIA  
MARTHA IMITOLA CASTILLA

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO RE-  
QUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL TITULO  
DE TRABAJADORA SOCIAL...



117048

S C I B  
000

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL  
CARTAGENA 1982

REPUBLICA DE COLOMBIA  
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

PERSONAL DIRECTIVO:

- RECTOR : DR. LUIS H. ARRAUT
- DECANA : LIC. BEATRIZ DE BORGE
- ASESOR DE TESIS : DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION
- ASESOR AUXILIAR : LIC. DORA PIÑERES DE LA OSSA





Esta investigación fue asesorada por el  
Departamento de Investigación de la Facultad  
de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena.

Asesor Auxiliar: Dora Piñeres de la Ossa.

T A B L A D E C O N T E N I D O

	Páginas
INTRODUCCION .....	1
A. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	1
B. SUPUESTOS PARA LLEVAR A CABO EL ESTUDIO.....	3
C. MARCO DE REFERENCIA TEORICA.....	4
D. OBJETIVOS.....	7
E. METODOLOGIA.....	8



CAPITULO I

FUNCIONES Y ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS POR LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA Y FORMACION PROFESIONAL.....	11
- FUNCIONES Y ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS POR LOS TRABAJADORES SOCIALES.....	12
- PARTICIPACION EN LA PROGRAMACION INSTITUCIONAL.....	15
- CAMPOS DONDE SE DESEMPEÑAN LOS TRABAJADORES SOCIALES	18
- TIEMPO DE EGRESO Y VINCULACION LABORAL.....	20
- NIVEL DEL CARGO Y GRADO DE AUTONOMIA.....	21
- NIVELES DE POBLACION.....	22
- UTILIZACION DE COMUNICACIONES ESCRITAS.....	24

	Pag.
- EL EJERCICIO PROFESIONAL Y EL MEDIO LABORAL.....	25
- SATISFACCION EN EL EJERCICIO PROFESIONAL.....	29
- VINCULACION LABORAL.....	31
- FORMACION PROFESIONAL.....	33
- SATISFACCION DE NECESIDADES EDUCATIVAS.....	35
- FORMACION PROFESIONAL, FUNCIONES Y ACTIVIDADES.....	42
RESUMEN.....	50



CAPITULO II

CALIFICACION DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES DONDE SE DESEMPEÑAN LOS TRABAJOS SOCIALES SOBRE SU EJERCICIO PROFESIONAL.....	53
---	----

- CARGO DE LA PERSONA ENTREVISTADA EN LA INSTITUCION DONDE SE DESEMPEÑAN LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.....	54
- CONCEPTO DE LOS DIRECTIVOS SOBRE LOS TRABAJADORES SOCIALES QUE LABORAN EN LA INSTITUCION.....	54
- DEDICACION DE LOS TRABAJADORES SOCIALES A LAS DISTINTAS AREAS EN LAS QUE SE DESEMPEÑAN.....	55
- CLASIFICACION DE LOS DIRECTIVOS SOBRE LA FORMACION DEL T. SOCIAL EN LAS DISTINTAS AREAS ESPECIFICAS....	57
- DEMANDA POTENCIAL DE TRABAJADORES SOCIALES.....	60

	Pag.
- MODIFICACIONES CURRICULARES PLANTEADAS POR LOS DIRECTIVOS ENTREVISTADO PARA QUE EL T. SOCIAL EGRESE CON MAYOR CALIDAD.....	61
- OPINION DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES DONDE SE DESEMPEÑAN LOS T. SOCIALES SOBRE LA UTILIDAD DE LA ENCUESTA.....	61
RESUMEN.....	63
BIBLIOGRAFIA.....	79



LISTA DE ANEXOS

		Páginas
ANEXO 1	Pensum de Estudio 1978 .....	65
ANEXO 2	Instrumento de Recolección de Datos.....	72



## INTRODUCCION



### A. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

A partir del surgimiento de las Ciencias Sociales, se han dado grandes debates teóricos sobre la definición de sus métodos y su clasificación como ciencias.

Cuando más tarde, nacen las profesiones en este campo, se puede decir, que la identidad en el campo laboral de las profesiones sociales constituye un problema de gran trascendencia, que ha sido discutido tanto a nivel de los centros donde se forman los profesionales, como a nivel de las diferentes agremiaciones de los mismos.

Trabajo Social como profesión en el campo social, interviene sobre los complejos problemas sociales en cuyo análisis y solución participan otras disciplinas y profesiones. Dado entonces el carácter relativamente reciente de la profesión, su campo de intervención decididamente complejo y la interferencia que existe en el aspecto laboral entre las profesiones sociales, surge consecuentemente, la necesidad de definir la identidad profesional de Trabajo Social.

En Colombia a partir de esta necesidad y como producto del inestimable esfuerzo de las agremiaciones, se logra la reglamentación de la profesión de Trabajo Social; proceso que después de una ardua labor se cristalizó en el Decreto Ley

Ante la situación de una profesión cuyas funciones están reglamentadas, surge la necesidad sobre la que trata el presente estudio, acerca de como es la realidad del ejercicio de una profesión recientemente reglamentada, contrastando este decreto con la realidad del ejercicio mismo, por lo cual el presente trabajo pretende dar respuesta a este interrogante en la ciudad de Cartagena, en la cual se vienen formando Trabajos Sociales desde el año 1945, año en que se crea la Escuela de Servicio Social, la que a través de un proceso lento, se incorpora a la Universidad de Cartagena, primero como escuela y posteriormente como Facultad de Trabajo Social.



Es importante anotar la confluencia entre el aspecto académico curricular, el sentido que la Universidad le dé a la profesión y la realidad del ejercicio profesional las cuales deben darse armónicamente, de lo contrario las reglamentaciones no surten los efectos esperados por quienes las conciben y sancionan y en consecuencia la identidad de las profesiones no se da claramente definida.

De allí la importancia de la presente investigación que muestra la forma como se viene ejerciendo la profesión de Trabajo Social en la ciudad de Cartagena, con miras a perfeccionar el ejercicio y la formación específica de Trabajo Social.

La situación anterior origina el siguiente interrogante:

¿Las características del ejercicio profesional de Trabajo Social en la ciudad de Cartagena, permite su identidad profesional en el campo de Trabajo?



B. SUPUESTOS PARA LLEVAR A CABO EL ESTUDIO

En el presente estudio se asume como cierto que:

1. El ejercicio de las profesiones en el campo social, resulta difícilmente identificable en el campo laboral de las funciones específicas de cada una.
2. La no identidad de una profesión propicia interferencias e ingerencias en su campo laboral.
3. Para establecer la identidad profesional, es importante re-

lacionar el sentido que la Universidad dá a la profesión, el tipo de formación del profesional y el ejercicio profesional.

- 4. El seguimiento a los egresados de una Universidad, constituye un medio para evaluar la formación recibida y precisar el desempeño profesional, en cuanto a las funciones y actividades.

C. MARCO DE REFERENCIA TEORICA



En éste estudio, se entiende por características del ejercicio profesional de Trabajo Social, el conjunto de funciones y actividades que puede ejercer el Trabajador Social en su campo de intervención.

Para este ejercicio es necesario conjugar la formación del profesional y las condiciones del campo laboral lo cual permite sentar las bases para definir la identidad, entendiendo por ésta como aquello que sustenta y diferencia la profesión de Trabajo Social dentro del conjunto de profesiones del campo social, lo cual le permite su caracter permanente, su reconocimiento y su autonomía como profesión.

Esta permanencia de Trabajo Social como profesión se visualiza a partir de la demanda potencial de trabajadores sociales.

Se considera que al conocer las funciones y actividades desempeñadas se puede establecer si la profesión está siendo interferida por otras profesiones que también presentan problemas de identidad en su campo de trabajo o si realmente Trabajo Social se presenta armónica en un espacio laboral propio.

La sociedad empleadora a efecto de esa confusión entre las numerosas profesiones de hoy, presenta también una difícil percepción y concepción acerca de las profesiones en el campo social, relacionada con la no definición de los linderos en los ámbitos de trabajo.

De esta imprecisión resulta una clara relación con la demanda de los profesionales. O sea, que la demanda de Trabajadores Sociales está relacionada directamente con la percepción de la profesión por parte de los empleadores y la diferenciación de su campo de trabajo, como resultado del mismo ejercicio profesional.

La formación profesional se relaciona con el desempeño de funciones pues es a efecto de la manera como el profesional asimila conocimientos para perfeccionar su propia profesión, como

destaca la claridad en las funciones y por consiguiente la autonomía y la identidad profesional.



Las profesiones del campo social, presentan como se ha dicho, el máximo grado de ingerencia de unas en otras. La identidad de las profesiones pues, está dada en razón de la claridad que estas tengan sobre cual es su campo, lo cual es determinado por la conjunción apropiada de las ciencias que la sustentan; la profesión o sea cual ha sido el sentido que la Universidad le ha dado y cuál es su campo específico de aplicabilidad.

En consecuencia que "tanta mayor identidad tendrá en el ámbito del trabajo una profesión, cuanto mayor éxito haya tenido la Universidad en determinar cuáles son las ciencias que sustentan el arte de la profesión y cual es ese arte, quehacer u oficio, específico e inconfundible que la sociedad y el trabajo esperan y exigen de cada profesión" (1)

Como se anotaba en el supuesto referente a las características que permiten establecer la identidad profesional, es la clara delimitación conceptual de las ciencias sustentantes de la profesión, el objeto u oficio legislado para una profesión coinciden de tal manera que el profesional actúe consecuentemente con lo reglamentado y la sociedad tenga una clara percepción de la profesión.

D. OBJETIVOS

1. General

Conocer el perfil ocupacional y profesional del Trabajador Social a partir de la determinación de las principales funciones, actividades y responsabilidades que asume en las diferentes instituciones donde se desempeña

2. Específicos



1. Identificar y caracterizar las opiniones de los egresados en cuanto a:
  - La asimilación y utilización en el ejercicio profesional de los elementos adquiridos en la formación académica.
  - Las dificultades teórico-metodológicas captadas en el ejercicio profesional en relación con la formación académica.
  - Las demandas institucionales al rol profesional.
2. Identificar el grado de autonomía en el desempeño profesional.
3. Establecer las funciones de los profesionales en ejercicio en los diferentes niveles de población.



4. Determinar la ubicación de los egresados en campos objeto de intervención específicos, según los problemas sociales.
5. Cuantificar la demanda de trabajadores sociales para los próximos tres años y establecer las áreas mayormente demandadas.

E. METODOLOGIA



1. Universo

Para los efectos pertinentes a esta investigación, se entiende como primer universo o población objetivo, los trabajadores sociales egresados de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena que en el momento de la recolección de datos se encontraban laborando en la ciudad de Cartagena y como segundo universo las instituciones empleadoras de Trabajos Sociales representados en sus directivos.

Teniendo en cuenta las modificaciones curriculares realizadas en 1978, se dividió el primer universo en 2 períodos: Un primer período que comprendió a los Trabajadores Sociales egresados en años anteriores a 1975 y un segundo período,

lo constituyen los egresados de 1975 en adelante, a fin de contrastar los efectos curriculares en el ejercicio profesional de los egresados.

2. Técnicas e Instrumentos

La información fue adquirida a través de la entrevista estructurada, realizada por un equipo de entrevistadores debidamente entrenados y supervisados constantemente por las investigadoras.

3. Tabulación

*ETA+91*

Esta se presentó según los períodos de estudio señalados y fue realizada manualmente por las investigadoras.

4. Análisis de la Información

4.1 Cuantitativo



El cálculo porcentual se hizo sobre el número total de personas estudiadas en cada período a fin de inferir las características correspondientes a cada período y confrontarlos.

En cuanto a la aproximación a un perfil ocupacional del Trabajo Social egresado de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena en sentido global, el cálculo porcentual se hizo sobre el número total de respuestas.

4.2 Cualitativo

De la información obtenida la más relevante está contenida en los cuadros presentados y los otros datos han sido incluidos en los análisis de éstos. Algunos cuadros se analizaron individualmente y otros con el objeto de demostrar su consistencia, se relacionaron entre sí.



FUNCIONES Y ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS POR LOS TRABAJADORES SOCIALES  
EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA Y FORMACION PROFESIONAL

Para intentar aproximarnos a una definición lo más exhaustiva posible del perfil profesional y ocupacional del Trabajador Social en la ciudad de Cartagena, se hace necesario partir del análisis, en primera instancia, de una manera específica de cada una de las características que pueden contribuir a esclarecer el problema objeto de reflexión.

Así pues, el perfil profesional y ocupacional del Trabajador Social, ha sido tomado como el conjunto de características expresadas en las principales tareas que éste realiza, el tipo de institución en la cual se desempeña, su vinculación laboral siendo además variables de gran importancia, su participación en el diseño de los programas institucionales y el cargo desempeñado, el cual ha sido clasificado por niveles.

En segundo lugar, se tratará de realizar un análisis global, interpretando cada una de las características anteriormente citadas para llegar a una concepción general. Simultáneamente, se establecerá un análisis comparativo entre los trabajadores sociales egresados antes de

1975 y los egresados de 1975 en adelante, año en el cual se produjo una ligera modificación en el currículo de la Facultad de Trabajo Social.

Cuando la carrera de Trabajo Social es reglamentada, da a los Trabajadores Sociales parámetros para su desenvolvimiento.

- FUNCIONES Y ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS POR LOS TRABAJADORES SOCIALES.

Uno de los problemas que se plantean en la profesión de Trabajo Social, es no poseer un quehacer propio y exclusivo, la dependencia de otras disciplinas y la dificultad para precisar su rol, se traducen en una situación en la cual la profesión es negativamente discriminada.

La definición de funciones profesionales, es un aspecto legal que ha sido elaborado en Colombia a través de la reglamentación de la carrera, sin embargo, existen numerosos problemas y situaciones en las que el Trabajador Social tiene dificultad para determinar cual es su función y que es lo que puede exigírsele como profesional para la solución de una problemática.



Según Boris Lima. "El Trabajo Social no pasa de ser una actividad que se agota en sí misma, un hacer sistematizado parcial y limitado, que se dimensiona y resuelve en los hechos, mediante acciones mecánicas. No pasa de ser una ~~praxis~~ reiterativa, incessantemente reproduce la realidad en términos automáticos.

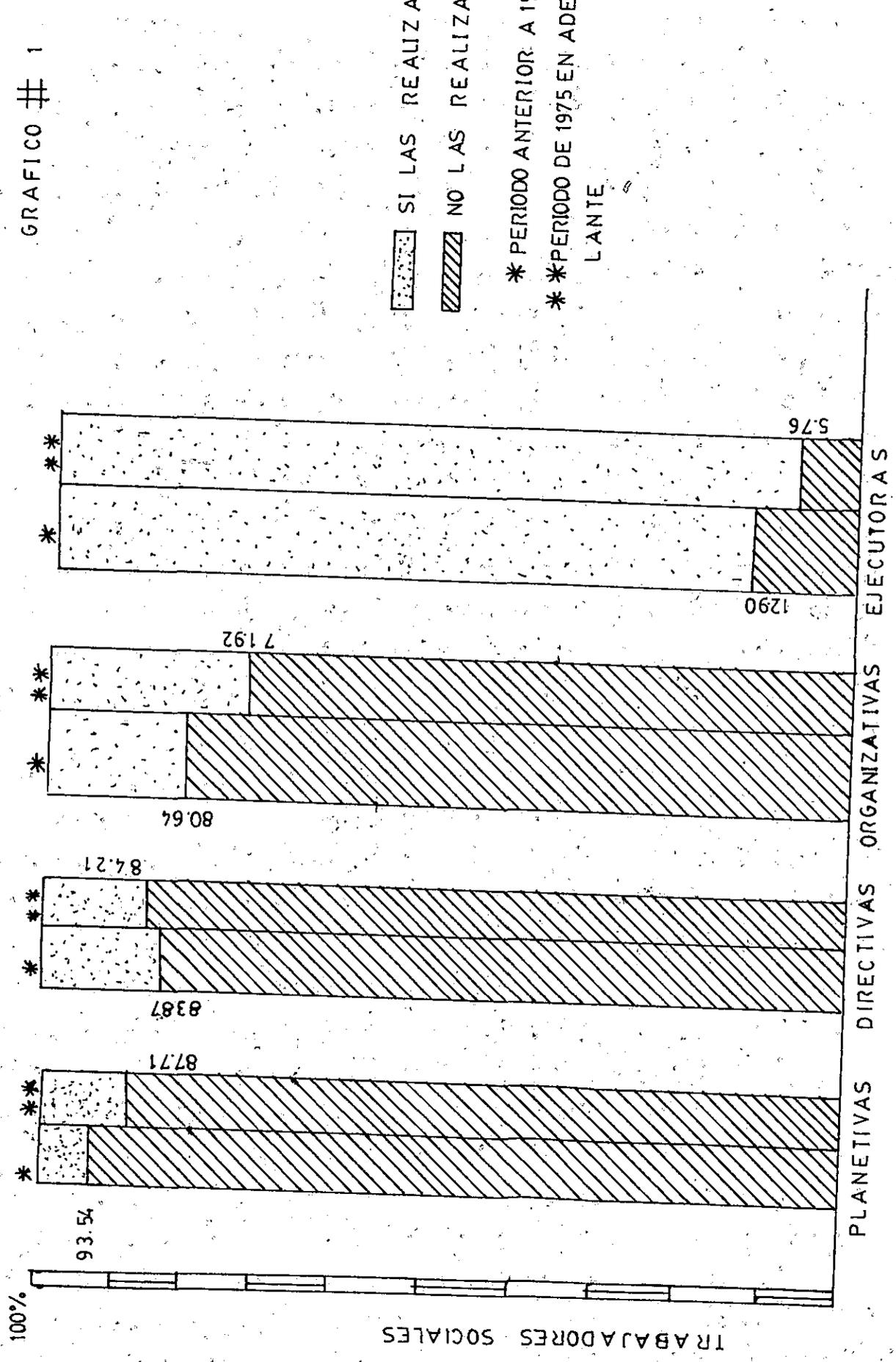
Por obedecer a ésta orientación, es por lo que hasta ahora el profesional no ha sido más que un individuo cuya tarea no puede concebirse en la contribución de formular políticas, sino en llevarlas a cabo, no en fijar metas, sino en encontrar recursos para su consecución, no en diseñar proyectos sociales, sino en cuidar de pequeños detalles, no en dar contribución al conocimiento científico de la realidad, sino en plasmar los conocimientos cotidianos y empíricos, contentándose con ~~dar constan-~~cia y descripción de los hechos" (2)



Esta situación se refleja en nuestro medio en los hechos que se presentan en los Cuadros 1 y 2.

Si analizamos el Cuadro No.1 (Ver Cuadro 1 y Gráfico 1) en el período anterior a 1975, se observa que el 93.54% de los trabajadores sociales no realiza tareas planeativas. En cuanto a las tareas directivas, se presenta una situación similar el 83.87% no las realiza.

PRINCIPALES TAREAS REALIZADAS POR LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE





En lo referente a las tareas organizativas, la situación sigue igual: Un 80.64% corresponde a trabajadores sociales que no se desempeñan como organizadores y sólo un 9.67% lo hace en gran parte, presentándose igual porcentaje en los que la realizan medianamente.

Una situación completamente inversa es la referente a las tareas ejecutoras, donde se observa que un 70.96% se dedica a ejecutar políticas, el 6.45% lo hace medianamente, un 9.67% mínimamente, en contraposición, un 12.90% que no las realiza.

Si pasamos al período de 1975 en adelante, cuando se produce, como se ha mencionado antes, un tímido intento de reformulación del currículo, observamos que la situación, en comparación con la del período anterior, es similar; lo anterior permite anotar que por lo menos en la realización de tareas, comparativamente entre un período y otro, este cambio, quizás por lo ligero no produjo modificaciones considerables en el ejercicio profesional, prevaleciendo en ambos períodos, un Trabajador Social eminentemente ejecutor de políticas y programas, con muy poco acceso a su diseño, formulación y reformulación.



PRINCIPALES TAREAS REALIZADAS POR LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE Y TIEMPO DESTINADO A CADA UNA DE ELLAS

PRINCIPALES TAREAS	NUMERO DE PERSONAS															
	AÑOS ANTERIORES A 1975							DE 1975 EN ADELANTE								
	GRAN PARTE	%	MEDIANA MENTE	%	MÍNIMA MENTE	%	NO LOS REALIZA	%	GRAN PARTE	%	MEDIANA MENTE	%	MÍNIMA MENTE	%	NO REALIZA	%
Pioneativas	2	6.45	—	—	—	—	29	93.54	2	3.50	5	8.77	—	50	87.71	
Directivas	1	3.22	2	6.45	2	6.45	26	83.87	4	7.01	6	7.01	1	1.75	48	84.21
Organizativas	3	9.67	3	9.67	—	—	25	80.64	5	8.77	5	8.77	6	10.52	41	71.92
Ejecutoras	22	70.96	2	6.45	3	9.67	4	12.90	46	80.70	4	7.01	4	7.01	3	5.26

## PARTICIPACION EN LA PROGRAMACION INSTITUCIONAL

Para reforzar anteriormente lo anotado, es conveniente el análisis del Cuadro No.2, donde se observa que la participación de los Trabajadores Sociales en la programación institucional, en el primer período es de un 29% (si trabajamos con un porcentaje acumulativo para la primera y segunda clase), mientras que el mayor porcentaje (38.70%). Se observa en los egresados que sólo ejecutan programas, sin participar en la programación de los mismos.

Se observa que los Trabajadores Sociales que planean y ejecutan los programas, representan un porcentaje de 25.80%. Estos egresados están actuando a un nivel micro, casi que al margen del gran proceso institucional.

El 6.45% de Trabajadores Sociales no tienen programas por lo cual sus acciones tendrán lógicamente un enfoque puramente asistencialista y sus funciones dentro de la institución, tampoco tendrán claridad. Es el tipo de profesional que se caracteriza como eminentemente asistencialista y conservador.

Es así como se sigue manteniendo la actitud paternalista frente al usuario y la concepción metafísica de la Institución, el Tra-

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE EN LA PROGRAMACION INSTITUCIONAL

PARTICIPACION EN LA PROGRAMACION INSTITUCIONAL	NUMERO DE PERSONAS		
	AÑOS ANTERIORES A 1975	%	DE 1975 EN ADELANTE
Dirige el diseño de los programas	4	12.90	4
Participa en el diseño de los programas	5	16.12	11
Ejecuta los programas	12	38.70	17
Planea y ejecuta los programas	8	25.80	25
No tiene programa	2	6.45	—
TOTAL	31	99.97	57

C/gena Marzo 17/ 82



bajo Social y los problemas y necesidades como resultantes de una problemática individual. Su quehacer cotidiano aparece como una práctica de prestación y administración de servicios, por lo demás bastante distante del alcance teórico inherente al mismo.

En comparación con el período de 1975 en adelante, se observa que la mayor frecuencia, 43.85% corresponde a los Trabajadores Sociales que planean y ejecutan sus programas a nivel micro y como se anota antes, su actividad se desarrolla al margen del proceso institucional, y al parecer, es una acción sin fundamentación científica, pero más que todo porque son acciones no planteadas desde una dimensión teórica y sin tener en cuenta los objetivos, con unos principios, propósitos y metas definidos institucionalmente.



A continuación se encuentra un elevado porcentaje de Trabajadores Sociales (29.82%) que se dedica sólo a la ejecución de programas, en comparación con el período anterior, se observa un mínimo descenso, el cual no necesariamente debe atribuirse al cambio dado en el currículo. Podría pensarse que la falta de planes de acción propios que orienten su tarea, le resta solidez y eficacia al ejercicio profesional del Trabajador Social.

Estas circunstancias, aunadas al mínimo porcentaje de Trabaja-

dores Sociales que están desempeñando cargos de dirección (7.01%) en el segundo período, mientras que en el primero no se encuentra ninguno (Ver Cuadro 3), nos demuestran que aún no existe en el medio institucional regional un reconocimiento explícito del carácter profesional del Trabajador Social.

En el nivel, que en el presente estudio se ha denominado ejecutivo y corresponde a los Trabajadores Sociales que tienen a su cargo la responsabilidad de velar por la ejecución de programas encontramos los siguientes resultados:



En el período anterior a 1975, se observa un 19.35%, mientras que el 14.03%, se ubica en el período posterior a esta fecha. Así pues, los Trabajadores Sociales egresados en el primer período, se encuentran más ubicados a nivel ejecutivo que los del segundo.

Los porcentajes más significativos se encuentran en los Trabajadores Sociales ubicados a un nivel profesional y la que corresponde a la actividad puramente ejecutora, en la cual se utilizan las técnicas metodológicas, ya sea a través del Trabajo Social con las diferentes unidades de población: individuos, grupos o comunidades, sin vislumbrarse la utilización de una metodología integrada, cuyas técnicas estén respaldadas por un marco teórico científico y definido que permitan una acción racional

CUADRO# 3

20

NIVEL DE LOS CARGOS DESEMPEÑADOS POR LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESSADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE

NIVEL DEL CAR 60	NUMERO DE PERSONAS			
	AÑOS ANTERIORES A 1975	%	DE 1975 EN ADELANTE	%
DIRECTIVO	—		4	7.01
EJECUTIVO	6	19.35	8	14.03
PROFESIONAL	25	80.64	45	78.94
TOTAL	31	99.99	57	99.98

C/GENA MARZO 17/82

y sistemática, lo cual se puede afirmar por los conceptos expresados por los mismos profesionales sobre su formación en Trabajo Social, la que según su opinión incide en la calidad del ejercicio, ante el cual se sienten inseguros y en ocasiones descontentos.

CAMPOS DONDE SE DESEMPEÑAN LOS TRABAJADORES SOCIALES



Si se analiza la distribución de Trabajadores sociales ubicados según la actividad de la institución donde laboran, se observa (Cuadro 4), que la educación constituye el mayor campo de trabajo de nuestros egresados, siendo posible afirmar que prácticamente no existe diferencia entre un período y otro (25.80% y 26.31%, respectivamente).

En segundo lugar, se observa que le sigue en importancia, como campo de absorción de profesionales, el de la vivienda (22.58% para el primer período y 14.03% para el segundo). La salud, con un 16.12% para el primer y 10.12% para el segundo, se constituye en el tercer campo importante.

Como característica importante se observa que los egresados antes de 1975, cuando la enseñanza tuvo un contenido marcada-

mente asistencialista con énfasis en la salud, son quienes más se desempeñan en este campo, en comparación con los del período posterior a 1975.

Ubicados en el área de la familia y el menor se encuentran, de los egresados antes de 1975, un 16.12%, mientras que el 5.26% son egresados en años posteriores a 1975.

Un porcentaje muy significativo del segundo período, lo constituyen los egresados que actualmente se encuentran laborando en el área de los servicios comunitarios (31.57%) un porcentaje también representativo del primer período (19.35%) demuestra la demanda laboral de este campo.

En términos generales se encuentra que indistintamente, los campos que mayor porcentaje de Trabajadores Sociales absorben son el educativo, con un 26.13% y el de servicios comunitarios con un porcentaje similar (26.13%).

De hecho lo anterior, está en relación con la oferta de empleos y corresponde a condiciones muy claras del mercado de trabajo, las que a su vez están determinadas por las características regionales del desarrollo social en el cual ha sido deficiente la planeación y ha presentado una incorporación lenta de profesionales en este campo.

ACTIVIDAD ESPECIFICA DE LAS EMPRESAS EN LAS CUALES SE ENCUENTRAN LABO  
 RANDO TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS  
 ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE

ACTIVIDAD ESPECIFICA	NUMERO DE PERSONAS		
	AÑOS ANTERIORES A 1975	%	DE 1975 EN ADELANTE
		%	
Salud	5	16.12	6
Educación	8	25.80	15
Protección al menor y su familia	5	16.12	3
Vivienda	7	22.58	8
Rehabilitación física, social o mental	—	—	2
Servicios comunitarios	1	19.35	18
Producción	—	—	4
Otros	—	—	1
TOTAL	31	99.97	99.95

C/ gena Marzo 17/82

Fuente:

TIEMPO DE EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA DE LOS TRABAJADORES SOCIALES QUE EGRESARON EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE

TIEMPO DE EGRESO	NUMERO DE PERSONAS		
	AÑOS ANTERIORES A 1975	%	DE 1975 EN ADELANTE
0 — 11 meses	—		2
1 — 3 años	—		23
4 — 6 años	—		32
7 — 9 años	13	41.93	—
10 — 12 años	6	19.31	—
13 o mas años	12	38.70	—
TOTAL	31	99.98	57

9999

C/ gena Marzo 17/82



TIEMPO DE EGRESO. VINCULACION LABORAL

Dos variables que a continuación se tratará de relacionar, son el tiempo de egreso y la vinculación laboral.

Ubicándonos en el primer período, se observa a pesar de tener mínimo 6 años de egresados, un 6.45% solo se vinculó hace 11 meses, un 12.09% tiene entre 1 y 3 años de vinculación y un 19.35% está entre los 4 y 6 años de vinculación. El mayor porcentaje (32.25%) se encuentra entre los 7 y 9 años de vinculación, seguidos muy de cerca por los trabajadores sociales que se han vinculado hace 10 o 12 años y lo constituye un 22.58% (Ver Cuadros 5 y 6).

Considerando el período posterior a 1975, se observa un porcentaje significativo (22.80) que se refiere a vinculaciones habidas en el último año. Pero el mayor índice de éste Cuadro (49.12%) corresponde a los Trabajadores Sociales que se han vinculado entre 1 y 3 años.



TIEMPO DE VINCULACION DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARIAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE A LA EMPRESA DONDE SE DESEMPEÑAN

TIEMPO DE VINCULACION	NUMERO DE PERSONAS		
	AÑOS ANTERIORES A 1975	%	DE 1975 EN ADELANTE
0 - 11 meses	2	6.45	13
1 - 3 años	4	12.09	28
4 - 6 años	6	19.35	10
7 - 9 años	10	32.25	6
10 - 12 años	7	22.58	—
13 o mas años	2	6.45	—
TOTAL	31	99.97	57
			99.98

C/gena Marzo 17/82

# CUADRO # 7A

NIVEL DEL CARGO DESEMPEÑADO POR LAS PERSONAS A QUIENES SUPERVISAN LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA ANTES DE 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE

NIVEL DEL CARGO DESEMPEÑADO	NUMERO DE PERSONAS		
	AÑOS ANTERIORES A 1975	%	DE 1975 EN ADELANTE
Directivo	—		—
Ejecutivo	—		1
Profesional	14	45.16	17
Operativo	2	6.45	10
No supervisada	15	48.38	29
TOTAL	31	99.99	57

C/gena Marzo 17/ 82

70

# CUADRO # 7 B

NIVEL DEL CARGO DESEMPEÑADO POR LA PERSONA QUE SUPERVISA A LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE

NIVEL DEL CARGO DESEMPEÑADO	NUMERO DE PERSONAS			%
	AÑOS ANTERIORES A 1975	DE 1975 EN ADELANTE	%	
Directivo	3	11	9.67	19.29
Ejecutivo	26	29	83.87	50.87
Profesional	—	5	—	8.77
No es supervisado	2	12	6.45	21.05
TOTAL	31	57	99.99	99.98

CARTAGENA MARZO 17/82



NIVEL DEL CARGO Y GRADO DE AUTONOMIA

Un indicador importante, lo constituye el análisis del cargo que ocupa la persona que supervisa o de la cual depende el Trabajador Social pues ésto determinará la importancia que representa el cargo del Trabajador Social y su grado de autonomía.

Analizando los resultados podemos ver, que en ambos períodos, los Trabajadores Sociales son supervisados por funcionarios a nivel ejecutivo en su gran mayoría ya que en un 83.87% del primer período y en un 50.87% del segundo ésta es la situación predominante.

Un hecho relevante lo constituye un 21.05% (Cuadro 7) del segundo período, que no son supervisados lo que puede dar margen a pensar que su grado de autonomía dentro de la institución puede derivar en una actuación desarticulada dentro del engraje institucional en el cual tampoco está clara la estructura orgánica.

Si se analiza el cargo desempeñado por las personas que dependen administrativamente del Trabajador Social, se encuentran los siguientes resultados: Del primer período; el 48.38%, corresponde a Trabajadores Sociales que no tienen a su cargo la

supervisión de personal, mientras que un 45.16% si lo hacen.  
(Ver Cuadro 7).

Pasando al segundo período, se observa un 50.87% de Trabajadores Sociales que no supervisan mientras que sólo un 29.82% supervisan a otros profesionales.

Contrastando los dos períodos se podría pensar que la tendencia a la supervisión, va desapareciendo, esto debido quizás a la incorporación de profesionales más en la ejecución de los planes del sector social que en su planeación. (Véase Gráfico 1).

Esto último demanda un mejor desempeño del profesional en Trabajo Social y mayores conocimientos con el propósito de lograr mejores posiciones y reconocimiento en el campo laboral.

#### NIVELES DE POBLACION

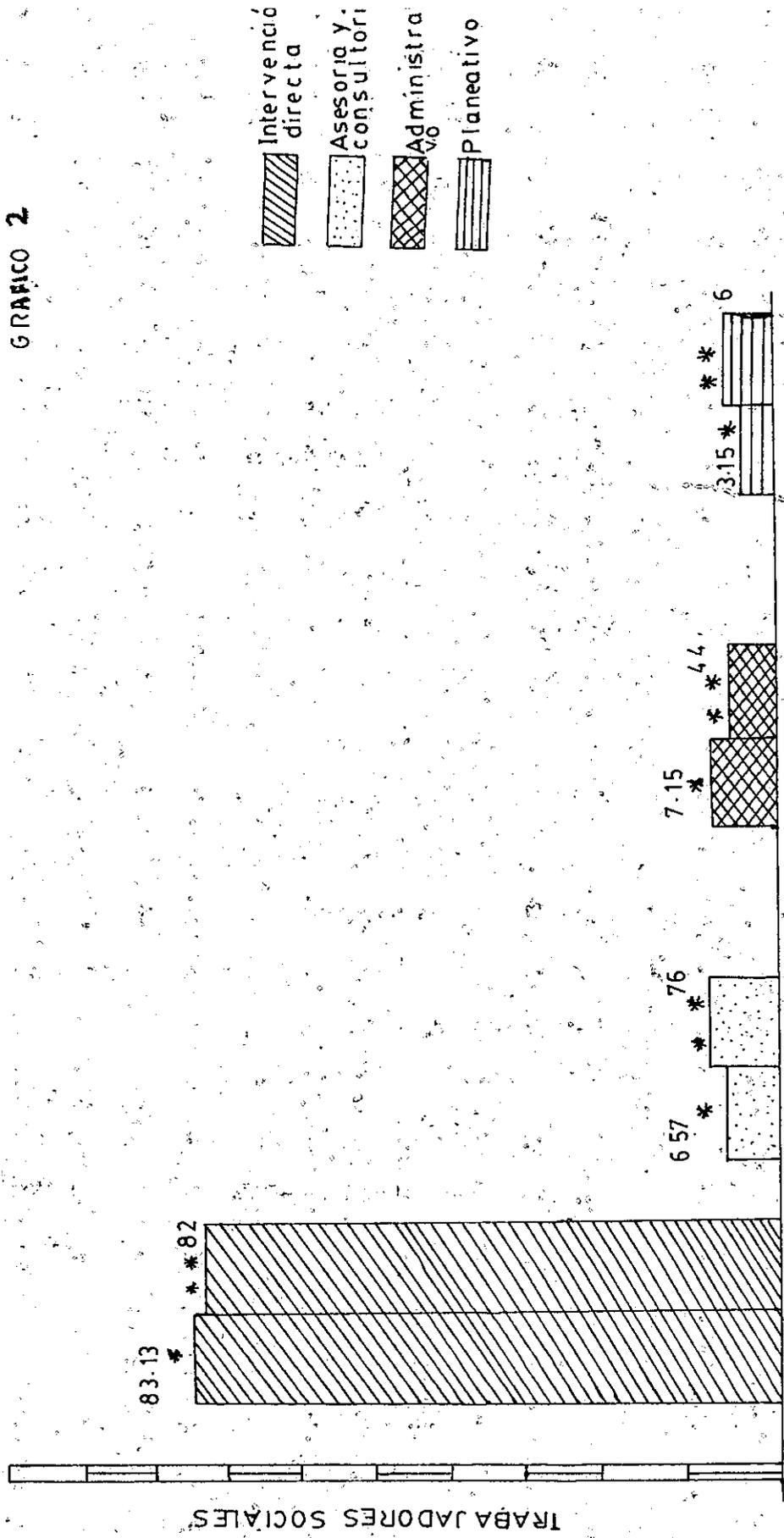
En el siguiente análisis se identifican los niveles en los que están interviniendo prioritariamente los egresados.

En el primer período, un 83.13% (frecuencia acumulada) se encuentran ubicados a un nivel de prestación de servicios di-

NIVELES DE POBLACION EN LOS CUALES INTERVIENEN LOS TRABAJADORES SOCIALES  
EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE  
1975 EN ADELANTE

100%

GRAFICO 2



\* PERIODO ANTERIOR A 1975

\*\* PERIODO DE 1975 EN ADELANTE



rectos, función que también ocupa prioridad entre las relativas al desempeño profesional según la problemática atendida (83.13%) mientras que el segundo período, un 82%. (Ver Gráfica 3).

En términos generales no puede hablarse de un proceso metodológico consciente en la intervención de los profesionales entrevistados, hecho evidenciado en la dificultad que tuvieron para contestar la pregunta relativa a este tema y el énfasis en describir la intervención profesional a través de actividades de tipo práctico utilizadas como medios e instrumentos en la acción profesional: entrevistas, visitas domiciliarias, reuniones de grupo, etc.

Un mínimo número de Trabajadores Sociales se ha hecho algún tipo de sistematización de su experiencia profesional, lo cual demuestra que la gran mayoría de los egresados no la sistematiza, tarea que es obstaculizada por la poca planeación y organización lo que impide la necesaria retroalimentación del proceso y dificulta el avance de la profesión de acuerdo a la cultura regional.

## UTILIZACION DE COMUNICACIONES ESCRITAS

La modalidad de las comunicaciones que se establezcan en una institución, constituye un indicador a través del cual es factible medir el grado de importancia del trabajo desempeñado.

La comunicación escrita tiene la ventaja de poder ser mantenida como antecedente y como fuente de referencia en la sistematización de experiencias, pues exige ser formulado de manera más cuidadosa que la verbal.

En el Cuadro 8, se observa que en ambos períodos, prevalece la comunicación escrita sobre la verbal: 49.93% para el primero y 47.36% para el segundo. Lo que constituye un índice favorable de la formalidad en el desempeño laboral del Trabajador Social.

No puede decirse lo mismo acerca de la preparación de escritos, que permitan un análisis y evaluación de la acción profesional. Con anterioridad se habló de que la intervención no se ha dado en forma sistemática y por ello, no existen en las instituciones documentos dirigidos o asesorados por profesionales en Trabajo Social.

42

MODALIDAD DE LAS COMUNICACIONES EN EL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE.

MODALIDAD DE LAS COMUNICACIONES	NUMERO DE PERSONAS			%	EN ADELANTE	%
	1975	AÑOS ANTERIORES	AÑOS ANTERIORES			
Solamente verbales	—	—	2	3.50		
Solamente escritas	5	16.12	8	14.30		
Más escritas que verbales	13	41.93	27	47.36		
Más verbales que escritas	2	6.45	9	15.78		
Igual magnitud	11	35.48	11	19.29		
TOTAL	31	99.98	57	99.96		

CARTAGENA MARZO 17/82

CUADRO # 8

EL EJERCICIO PROFESIONAL Y EL MEDIO LABORAL

La actividad profesional se desarrolla en una realidad determinada, en la cual se dan acontecimientos que constantemente influyen en ella.



A partir de estas consideraciones y tomando como base el análisis de las respuestas de la población encuestada para este estudio, trataremos de caracterizar la intervención profesional según las influencias que sufre; los señalamientos que se pueden hacer se refieren sobre todo a la forma como el Trabajador Social se plantea problemas fundamentales: La caracterización de su identidad profesional y la definición del espacio en el cual se desempeña.

En el primero de estos aspectos, se tratará la ubicación del Trabajador Social en la institución y su repercusión en el desempeño del cargo, en: las funciones asignadas, autonomía en las determinaciones, organización de la empresa y recursos y facilidades locativas y en todos estos aspectos se señala la opinión de los egresados, con este propósito a continuación se consignan los resultados (Ver Cuadro 9).

a. Funciones asignadas: Con relación a este factor el 83.87%

del primer período y al 84.21% del segundo, consideran que las funciones que les han sido asignadas en las instituciones, les favorece el desempeño del cargo.

- b. Autonomía en las determinaciones: Se ha considerado a través de la autoridad y responsabilidad, situación en que observamos porcentajes similares para ambos períodos: 87% y 85.96 para el primero y segundo respectivamente, favoreciendo el desempeño profesional, según opinión de los egresados.
- c. Organización de la empresa: Este es otro aspecto que según lo manifiesta el 83.87% del primer período y el 80.70 del segundo, favorece el desempeño profesional.
- d. Recursos y facilidades locativas: Este es un aspecto del que no puede afirmarse de una manera absoluta, posibilitando el mejor desempeño del cargo, pues si se analizan los porcentajes, se observa que del primer período, sólo el 47.19% opinan que les favorece mientras que del segundo, el 56.14%.

En cuanto al segundo aspecto, se trataron los siguientes factores: trabajo en equipo interdisciplinario, incentivos de capacitación, trabajar con otros colegas, llegando a los siguientes resultados:

- a. Trabajo en equipo interdisciplinario: Este constituye una forma científica de abordar el problema en su complejidad. Con relación a este factor, realmente en la presente investigación no se profundizó al respecto, lo cual se deja como inquietud para investigaciones posteriores. Al parecer, no se da verdaderamente interdisciplinario, sino más bien grupos de trabajo con otros profesionales en los que el enfoque interdisciplinario es reemplazado por un intercambio de acciones y medidas los cuales se coordinan a través de los grupos de profesionales.
- b. Incentivos de capacitación: Los egresados antes de 1975 responden de la siguiente manera: el 51.61% opinan que la capacitación insuficiente, el 48.38%, manifiestan que la empresa se preocupa por estos programas.

En cuanto a los egresados posteriores a 1975, se observa que el 5 + 8.9% opina que los incentivos de capacitación por parte de la empresa son insuficientes; en contraposición el 31.57% opina que la capacitación es suficiente, por lo tanto la empresa satisface esta necesidad.

La educación permanente constituye uno de los factores que influyen favorablemente en el desempeño del cargo, pues esta permite al profesional responder a las necesidades



males presentes y futuras. La tendencia actual de la educación está orientada a enseñar a aprender .

A través de la investigación se aprecia que los egresados de 1975 se muestran preocupados e inquietos por su desarrollo como profesionales y quizás ello ha invadido en el espíritu de las empresas en las cuales se observa en un porcentaje más o menos alto la satisfacción de las necesidades de capacitación de sus funcionarios.



Otras en cambio, a pesar de que su esfuerzo debe orientarse a la preparación de su recurso humano, presentan un desinterés en formar sus propios profesionales y más, en el campo específico, por lo cual el ejercicio profesional no se acompaña de educación permanente y esto a su vez repercute a nivel del servicio que se presta a la sociedad y desde esta hacia la universidad, la que está en la obligación de educar profesionales que presten realmente un beneficio a la comunidad.

Esto constituye un reto a los Trabajadores Sociales para alcanzar una mejor cualificación del ejercicio profesional y desde la profesión alimentar las necesidades educativas de favorecer el desarrollo de una profesión de la rama social. A su vez, la universidad debe replantearse la urgen-

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CARGO DESEMPEÑADO POR LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE Y MODALIDAD DE LA INFLUENCIA

FACTORES QUE INFLUYEN	NUMERO DE PERSONAS													
	AÑOS ANTERIORES A 1975							DE 1975 EN ADELANTE						
	FAVORECE	% DIFICULTA	% INDIFFERENTE	% APPLICABLE	% FAVOR	% INDIFFERENTE	NO APPLICABLE	% DIFICULTA	% INDIFFERENTE	% APPLICABLE	NO APPLICABLE	% DIFICULTA	% INDIFFERENTE	% APPLICABLE
Secretaria recibida	18	58.86	7	22.58	6	19.35	—	34	59.64	11	19.29	12	21.05	—
Funciones asignadas	26	83.87	2	6.45	3	9.67	—	48	84.21	7	12.28	2	3.50	—
Autoridad y responsabilidad.	27	87.00	1	3.22	3	9.67	—	49	85.96	4	7.01	4	7.01	—
Incentivos economicos	11	35.48	15	48.30	5	16.12	—	26	49.12	17	29.82	12	21.05	—
Incentivos de capacitacion.	15	48.38	16	51.61	—	—	—	33	57.89	18	31.57	6	10.52	—
El trabajar con otros colegas.	27	87.09	—	—	2	6.45	2	6.45	75.43	2	3.50	3	5.26	9
El trabajar con otro profesional.	29	93.54	—	—	2	6.45	—	52	91.22	—	—	4	7.17	1
Horario laboral	26	83.87	3	9.67	2	6.45	—	46	80.70	7	12.28	4	7.17	—
Organizacion de la empresa.	26	83.87	4	12.90	1	3.22	—	46	80.70	7	12.28	4	7.17	—
Recursos y facilidades locativas.	23	74.19	8	25.80	—	—	—	32	56.14	20	35.08	5	8.77	—

cia de diseñar programas de educación que permitan la actualización permanente de sus egresados.

- c. Trabajar con otros colegas: El intercambio de experiencias y opiniones entre varios profesionales de Trabajo Social, contribuye en gran parte a favorecer el desempeño profesional. Las respuestas de uno y otro grupo, 87,09% y 75,43%; primero y segundo grupo respectivamente, permiten apreciar que existe el intercambio profesional dentro de las mismas instituciones.

#### SATISFACCION EN EL EJERCICIO PROFESIONAL

Con relación al ejercicio profesional, se observa que el porcentaje más significativo (41.16%) del grupo de egresados en años anteriores a 1975, corresponde a los Trabajadores Sociales que se encuentran satisfechos con éste, seguidos por un 38.70% que representa a los profesionales que están muy satisfechos.

Esta situación descrita anteriormente, tiene como razón de ser las satisfacciones en las funciones que le han sido asignadas en la Institución, lo que ha contribuido a su realización profesional. (Ver Cuadro 10-A).

CUADRO # 10 A

49

OPINION RESPECTO AL EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE

OPINION RESPECTO AL EJERCICIO PROFESIONAL	NUMERO DE PERSONAS			
	AÑOS ANTERIORES A 1975	%	DE 1975 EN ADELANTE	%
Muy satisfecho	12	38.70	9	15.78
Satisfecho	14	45.16	28	49.12
Parcialmente satisfecho	5	16.12	18	31.57
Insatisfecho	—	—	2	3.50
TOTAL	31	99.98	57	99.97

C/gena Marzo 17/82

Del 16.12% de egresados que exponen satisfacción parcial en su ejercicio profesional, el 6,45% considera que se debe a la situación de insatisfacción con las funciones que desempeña, un 3,22% opina a esta satisfacción parcial, contribuye el hecho de que para el óptimo desempeño de su ejercicio profesional, se le presentan limitaciones institucionales referidas en algunos casos escasez de recursos económicos, físicos, planes, proyectos y programas, establecidos y otras; igual porcentaje está constituido por Trabajadores Sociales que consideran que el mismo medio no les permite desempeñar a cabalidad su acción y los campos de trabajo tampoco contribuyen a su plena satisfacción profesional y por ende personal.

No se encuentra en este primer período ningún Trabajador Social que exponga insatisfacción total en cuanto a su ejercicio profesional.

Con relación a los egresados de 1975, en adelante, el 49,12% se encuentra satisfecho y el 15.78% está muy satisfecho con su ejercicio profesional, debido a las funciones desempeñadas como Trabajadores Sociales.

Se sienten parcialmente satisfechos (31.57%) e insatisfechos (3.50%) exponiendo las siguientes razones: el 15.78% porque no se encuentran satisfechos con las funciones desempeñadas, el

RAZON DE LA RESPUESTA RESPECTO AL EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE.

RAZON DE LA RESPUESTA	NUMERO DE PERSONAS			
	AÑOS ANTERIORES A 1975	%	DE 1975 EN ADELANTE	%
Insatisfacción en las funciones.	2	6.45	9	15.78
Satisfacción en las funciones	27	89.09	36	63.15
Poca preparación profesional			3	5.26
No compagina - teoría práctica			2	3.50
Limitación institucionales	1	3.22	4	7.01
Otro	1	3.22	3	5.26
TOTAL	31	99.98	57	99.96

CARTAGENA MARZO 17/82



5.26% por la poca formación profesional con que egresaron de la Universidad: el 7.01% por limitaciones institucionales; por haberse enfrentado a desfases entre la teoría de Trabajo Social y la práctica profesional 3,50%; por recibir subvalorización hacia la profesión y no sentirse realizada como Trabajadores Sociales.

Como se observa en los Cuadros 10-A y 10-B, los Trabajadores Sociales del primer período se encuentran más satisfechos que los del segundo, esto se explica por la formación académica recibidas en los dos períodos: en el primero la formación es más técnico-instrumental y el medio exige funciones a los Trabajadores Sociales en concordancia a éste tipo de preparación profesional. En cuanto a los egresados de 1975 en adelante, es posible que posean mayores expectativas en cuanto a la carrera debido a su preparación profesional y al no poderlas satisfacer en el ejercicio profesional, aparece el decontrol e insatisfacción como respuesta personal a la situación enfrentada.

#### VINCULACION LABORAL

En cuanto a la vinculación laboral, si se observa el Cuadro 11 relacionado con la primera vinculación laboral de los egresados,



tenemos que en el período anterior a 1975, encontramos que el mayor porcentaje (48.38) corresponde al sector salud, lo cual viene a corroborar lo expuesto anteriormente: como la enseñanza tenía un marcado énfasis en este aspecto, los egresados de ese período se vincularon en primera instancia en este campo.

Seguido por un 19.35% de Trabajadores Sociales, que se vincularon al campo escolar, al sector de la vivienda, 16.12%, los egresados vinculados a instituciones de protección al menor y su familia, constituye un 9.67%, observándose que el menor porcentaje (6.45%) corresponde a profesionales que recibieron acogida en el campo de bienestar y relaciones laborales.

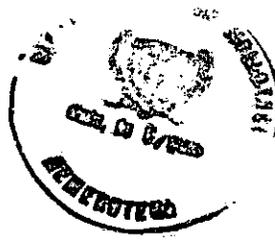
Para los del segundo período, encontramos una mayor demanda en el sector escolar (31.57%) con relación a los egresados de los años anteriores a 1975, notándose también un incremento en la acogida a los Trabajadores Sociales en el campo de protección al menor y su familia (15,78%), igual situación se presenta en el sector de bienestar y relaciones laborales (15.78%).

El campo de los servicios comunitarios que en el primer período no presenta ningún Trabajador Social vinculado, probablemente fue creado en fecha posterior, ya que para los egresados después de 1975 constituye un 15.78%.

PRIMERA VINCULACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE

PRIMERA VINCULACION	NUMERO DE PERSONAS		
	AÑOS ANTERIORES A 1975	%	DE 1975 EN ADELANTE
LABORAL			%
Bienestar y relaciones laborales	2	6.45	9
Salud	15	48.38	6
Escolar	6	19.35	18
Protección al menor y su familia	3	9.67	9
Vivienda	5	16.12	3
Rehabilitación física, mental y social	—		3
Servicios comunitarios	—		9
TOTAL	31	99.97	57
			15.78
			10.52
			31.57
			15.78
			5.26
			5.26
			15.78
			99.95

CARTAGENA MARZO 17/82



Se observa una disminución en la contratación laboral en el sector de la vivienda (5.26%), presentándose igual porcentaje en los egresados que se vincularon al campo de la rehabilitación física, mental y social, quizás se presentó una situación semejante a la de los servicios comunitarios o tal vez no era percibida la necesidad de vincular Trabajadores Sociales en estas instituciones.

En lo referente al tipo de institución donde se desempeñan los Trabajadores Sociales, se encuentra que el campo estatal, en primer lugar 90.32% para los del período anterior a 1975 y 64.49% para los del período posterior es el que absorbe mayor número de Trabajadores Sociales, lo que evidencia la vinculación que sigue existiendo entre el Trabajo Social y el estado (Ver Gráfico 4) de tal manera que las posibilidades y alcances de la práctica profesional están en relación directa con el carácter de la institución y la estrategia de implementación de la política social.

#### FORMACION PROFESIONAL

En relación con las opiniones de los egresados de ambos períodos sobre los aspectos que se deben enfatizar o ampliar en el plan de estudios de la Facultad de Trabajo Social, éstas están in-

fluenciadas por la calidad de su formación académica: objetivos y características curriculares del plan de estudios cursados, y su relación con el medio laboral: demandas y exigencias a su rol.

44791

Por lo tanto, el énfasis dado a las respuestas tiende a caracterizar las áreas débiles que están incidiendo en el desempeño de su ejercicio profesional con el fin de que sean ampliadas o enfatizadas y mejorar así la calidad del profesional.

Del primer período, el 41.93% (Ver Cuadro 12) opina que todas las áreas del plan de estudios deben ampliarse o enfatizarse; prioritariamente: investigación, administración y planeación social y la metodología específica de la profesión, por considerar mayor deficiencia en estas áreas.

De los egresados de años posteriores a 1975, un 56.14% expresa igual necesidad. O sea, que si trabajamos con un número total (87 trabajadores sociales) consideran la importancia de enfatizar todo el plan de estudios, quizás ello se debe a que el plan no contemplaba las áreas como un todo articulado, sino materias como parcelas conocidas independientemente, con el criterio fundamental de información sobre una amplia gama de sectores de la teoría social, sin considerar la necesidad de formar profesionales con sentido crítico y conocimientos teóricos, metodo-

CUADRO#12

ASPECTOS QUE SE DEBEN AMPLIAR O ENFATIZAR EN EL PLAN DE ESTUDIOS DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL SEGUN LA OPINION DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE

ASPECTOS QUE SE DEBEN AMPLIAR O ENFATIZAR	NUMERO DE PERSONAS			
	1975 AÑOS ANTERIORES	%	DE 1975 EN ADELANTE	%
Ciencias sociales	1	3.22	1	1.75
Metodologia		—	2	3.50
Administración y planeación social	1	3.22	5	8.77
Investigación	3	9.67	1	1.75
Ciencias sociales y metodolo gia.	2	6.45	1	1.75
Ciencias sociales adminis tración y planeación social	2	6.45	1	1.75
Ciencias sociales e investiga ción	1	3.22	2	3.50
Metodologia, administración y planeación social.	3	9.67	3	5.26
Metodologia e investigación	1	3.22	5	8.77
Administración y planeación social e investigación	4	12.90	4	7.01
Todos	13	41.93	32	56.14
TOTAL	31	99.95	57	99.95



lógicos y técnicos, para que intervengan profesionalmente en la realidad social, permitiéndoles responder a las necesidades del medio.

Referente a esto, María Cecilia Tobón de González dice: "Los currículos en Trabajo Social, han sido diseñados para cumplir una función informativa más que formativa" (3)

#### SATISFACCION DE NECESIDADES EDUCATIVAS

La historia del Trabajo Social da cuenta de una heterogénea reflexión teórica y política de los problemas que plantea, lo que ha llevado a una discusión de las formulaciones ideológicas que la acompañarán (asistencialismo, desarrollismo, reconceptualización) y a un intento de exploración científica de sus significados, posibilidades y límites. Sin embargo, en los últimos años estos dos procesos han transcurrido prácticamente de un modo paralelo, con escasos puntos de convergencia. Así, la formación profesional del Trabajador Social en América Latina, acusa una insuficiente reflexión acerca del quehacer real que los profesionales desarrollan cotidianamente como Trabajadores Sociales.

En vez de este tipo de discusión, en la formación profesional

predomina un conjunto de conocimientos globales acerca de la realidad social, una reflexión filosófica sobre cuestiones metodológicas, una discusión formalista de las técnicas, etc.

Sin pretender hacer un análisis exhaustivo de la problemática de Trabajo Social en América Latina, es necesario señalar algunos aspectos que tradicionalmente lo han caracterizado.

La mayoría de los currículos se han organizado teniendo como criterio fundamental, informar al estudiante sobre una amplia gama de sectores de la "teoría social" con el objetivo de "entregar elementos teóricos, metodológicos y técnicos que le permitan "conocer e intervenir en la realidad social" con el consecuente resultado de un programa académico en el cual se señalan una serie de materias consideradas cada una como la parte del conocimiento que unida a las restantes va a dar como resultado, una formación profesional acabada. Esto nos remite a una posición metodológica que concibe la realidad no como una totalidad que puede ser explicada a partir del análisis de una relación determinada, sino como una serie de parcelas que pueden ser conocidas en su totalidad e independientemente las unas de las otras de ahí se desprende la importancia que adquiere la "teoría" y la dicotomía que se hace entre teoría y práctica dándole a la primera el poder de explicar la realidad, se mitifica la teoría y se pretende hacer coincidir la realidad con ella.



Es entonces explicable que la organización curricular aparezca como una suma de materias sin ningún nivel de articulación, asumiéndose la realidad social como un abstracto general que no remite a las condiciones históricas, de una formación social determinada.

La concepción de totalidad como suma de partes o elementos que se ven y conocen separadamente, permea la relación teoría-práctica en tanto que la primera autonomizada de la segunda, se presenta con independencia y poder de explicar la realidad que se obstaculiza. Al colocar la teoría por encima de la realidad y separada de la práctica, el instrumental técnico metodológico utilizado para la intervención aparece desvinculado de su referente teórico-específico.



En esta perspectiva la denominada teoría social que se ha tomado como base de la formación en Trabajo Social corresponde a un conjunto de sectores de conocimientos provenientes de diversas disciplinas que se consideran necesarias para sustentar, explicar y anotar la intervención en la problemática social que envuelve a individuos, grupos y comunidades.

Remitiéndonos a los planteamientos teóricos anteriores, se tratará de determinar en que modalidad, la facultad, satisface las necesidades educativas que el desempeño profesional exige.

En cuanto al desarrollo de las habilidades necesarias para responder a la naturaleza cambiante del objeto profesional, se observa que la mayoría de los Trabajadores Sociales del primer período (67.74%) sienten que la facultad solo satisface en parte ésta necesidad, mientras que el 32.25% - un porcentaje significativo - manifiesta que la facultad no satisface en nada esta necesidad (Ver Cuadro 13).

En comparación con los del segundo período aparece un 10.52 que sienten satisfacción total con la preparación impartida por la facultad.

Este hecho en comparación con el período anterior, puede significar que uno de los énfasis del currículo en planear asignaturas específicamente en el área de ciencias sociales, contribuyó a este cambio. El mayor porcentaje del segundo período 65.42% se encuentra en los Trabajadores Sociales que opinan que la facultad satisface sólo en parte, esta necesidad educativa y un significativo porcentaje, 21.05% opina que la facultad no satisface en nada ésta necesidad. Quizás dadas las características curriculares planteadas anteriormente, el cambio en el currículo no produjo un resultado del todo satisfactorio, lo que explica las respuestas anteriores.

En cuanto a desarrollar un sentido de solidaridad y compromiso

## CUADRO # 13

OPINION DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE EN CUANTO A LAS NECESIDADES EDUCATIVAS QUE LA FACULTAD SATISFACE.

NECESIDADES EDUCATIVAS	NUMERO DE PERSONAS											
	AÑOS ANTERIORES 1975						DE 1975 EN ADELANTE					
	Totalmente	%	En parte	%	En nada	%	Totalmente	%	En parte	%	En nada	%
Desarrollar una actitud crítica y creativa frente a la realidad y la profesión	1	3.22	20	64.51	11	35.48	3	5.26	4.4	77.19	10	17.54
Estar abierto a los cambios sociales que se operan en el medio y promover aquellos que aquellos que se requieren para el logro del bienestar humano.	8	25.80	23	74.19	7	22.58	6	10.52	4.0	70.17	11	19.29
Explicar la problemática que atiende y conoce las influencias del medio y de sí mismo que puedan condicionar su actividad.	—		18	58.06	5	16.12	16	28.07	3.3	57.89	8	14.03
Desarrollar la habilidad necesaria para responder a la naturaleza cambiante del objeto profesional	10	32.25	21	67.74	10	32.25	6	10.52	3.9	68.42	12	21.05
Desarrollar un sentido de solidaridad y compromiso social frente a los problemas humanos.	3	9.67	15	48.38	6	19.35	27	47.36	2.5	43.85	5	8.77
Trabajar en la formulación o reformulación de conocimientos sobre las situaciones sociales y sobre las intervenciones en esas situaciones.	7	22.58	22	70.96	6	19.35	5	8.77	4.1	71.29	11	19.29
Trabajar en el proceso de formulación y ejecución de la política social.	5	16.12	18	58.06	8	25.80	16	28.07	3.3	57.89	8	14.03
Intervención en la planeación y administración de programas de bienestar social.	10	58.06	11	35.48	2	6.45	26	45.61	30	52.63	1	1.75
Trabajar en la prestación de servicios y promoción de individuos, grupos organizacionales y comunidades.												



social frente a los problemas humanos, los del primer grupo, opinan en su mayoría que ésto se dá en parte, mientras que los del segundo 47.36%, sienten que la facultad satisface  totalmente ésta necesidad, seguidos por un porcentaje muy significativo que casi lo iguala 43.85% que opinan que sólo en parte. Esto sustenta los planteamientos hechos en anterior oportunidad.

Dentro de ésta perspectiva de la política social, Trabajo Social interviene abiertamente en la ejecución de los planes y programas a través de los cuales se implementa la política social.

Esto hace necesario que en el área de política social existan contenidos que hagan referencia a procesos históricos concretos que muestren los elementos que en una determinada coyuntura definen su especialidad.

Ubicándonos en la situación concreta que concierne, se observa que en lo referente a trabajar en la formulación o reformulación de conocimientos sobre las situaciones sociales y sobre la intervención en estas situaciones, el 70.96% de los Trabajadores Sociales del primero período, opinan que la facultad satisface en parte esta necesidad, mientras que para el segundo período el mayor porcentaje (71.92%) se identifica con esta respuesta.



En cuanto a trabajar en el proceso de formulación y ejecución de la política social y en su expresión más concreta, la intervención en la planeación y administración de programas de bienestar social, se encuentra que en uno y otro período, la mayoría de los Trabajadores Sociales 58,06% en el primero y 57.89 % en el segundo, coinciden en afirmar que la Facultad sólo satisface en parte esta necesidad. Este fenómeno explica el poco o casi nulo acceso de los Trabajadores Sociales en el diseño de las políticas sociales institucionales, su inseguridad y relego a la simple ejecución de programas, muchas veces ubicados a nivel micro y aislados del proceso administrativo institucional.

Así pues, la acción profesional ha estado más que todo orientada a la prestación de servicios directos, cuya atención urgente demanda en la práctica una actitud marcadamente asistencialista.

La mayoría de los Trabajadores Sociales del período anterior a 1975, consideran que la facultad satisface totalmente la necesidad de trabajar en la prestación de servicios y promoción de individuos, grupos, organizaciones y comunidades (58.06%). La opinión de los egresados del segundo período se orienta a afirmar (52.63%) que la facultad sólo satisfizo en parte esta necesidad.

Este fenómeno posiblemente se explica por el énfasis que en el

primer período se hizo a las técnicas de intervención directa, mientras que en el segundo, la introducción de planteamientos críticos, tiende a globalizar la comprensión de la realidad social, dejando un poco rezagadas las técnicas concretas de intervención. En cuanto a desarrollar una actitud crítica y creativa frente a la realidad y la profesión, el 64.51% del primer período, opina que la facultad satisface en parte esta necesidad, mientras que el 71.19% del segundo período coincide con esta afirmación.

Un porcentaje significativo del primer período (35.48%) y 17.54% del segundo afirman que la facultad no satisface en nada esta necesidad.

Los egresados opinan que la facultad satisface en parte la necesidad de estar abierto a los cambios sociales que se operan en el medio y promover aquellos que se requieran para el logro del bienestar humano, primer y segundo período, 74.19% y 70.17% respectivamente, mientras que un porcentaje significativo para ambos períodos: 22.58% para el primero y 19.29% para el segundo, afirman que la facultad no satisface en nada esta necesidad.

Referente a explicar la problemática que atiende y conoce si se analiza el primer período, se encuentra un 58.06% de egresados que opinan que sólo en parte es satisfecha esta necesidad, por



parte de la facultad, un importante porcentaje también de este período, opina que totalmente (25.80%)

Sin embargo, la primera opinión se ve reforzada por un 16.12% que piensa que la facultad no satisface en nada esta necesidad. Pasando al segundo período vemos una situación muy similar a la anterior, esto demuestra una vez más que quizás los cambios ocurridos en el currículo, por no ser radicales y siendo más bien una reubicación de materias, y en algunos casos la inclusión de algunas, no produjo mayores efectos.

#### FORMACION PROFESIONAL, FUNCIONES Y ACTIVIDADES

○

La formación investigativa para el Trabajador Social tiene el sentido de prepararlo para explicarse el carácter de los procesos que definen la dinámica contradictoria en la cual él interviene, también como elemento activo redefiniéndola con su acción.

Concebida así la investigación, es el sustento de la intervención profesional siendo éste el carácter de la intervención, no puede demandarse como el resultado de una "actitud de compromiso con los oprimidos" motivado por reacciones morales frente a la realidad de explotación que efectivamente implica reaccio-

nes, sino como resultado de su claridad frente al problema.

Asumida la investigación social como el instrumento que permite identificar y explicar la realidad social, observamos en el Cuadro 14, una situación realmente alarmante que nos puede permitir evaluar la intervención profesional de los egresados del primer período, veamos: el 100% no realiza investigaciones, el 54.83% de ellos, no lo hace porque según su opinión no se les enseñó, mientras que el 45.16% aunque se le enseñaron, ninguno la practica.

Este fenómeno posiblemente se explica porque la muestra anterior a 1975 incluye indiscriminadamente Trabajadores Sociales cuyo currículo, por ser aún de los primeros egresados no enfatizaba en la investigación.

Tal como se ha visto en apartes anteriores, la estructura curricular no puede ser un conjunto casual ni en sus contenidos ni en su organización. Unos y otros reflejan orientaciones metodológicas específicas e implican necesariamente consecuencias diferentes en la formación profesional y en la reproducción de determinadas relaciones sociales.

La política social, concebida como la respuesta organizada y coherente que da el Estado a las asperezas surgidas de la diver-



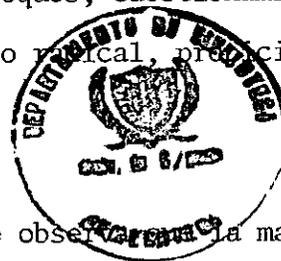
sidad de estratos sociales, constituye el objeto principal sobre el cual interviene el Trabajador Social. De ahí que la formación de personal vinculado a programas de bienestar o desarrollo social, constituye un elemento importante de formación profesional.

Se observa en los egresados del primer período que el mayor porcentaje (48.38) corresponde a los que afirman que la facultad no los ha formado en este aspecto lo que supone un ejercicio profesional totalmente empirista. En contraposición a éstos, se encuentra un porcentaje un poco menor (31.25%) que el anterior pero muy significativo que están ejerciendo debido a los conocimientos impartidos por la facultad.

En cuanto al segundo período se encuentra que el mayor porcentaje (35.08%) corresponde a los profesionales que están desempeñando esta actividad respaldados por los conocimientos recibidos en la facultad, sin embargo, se observan importantes porcentajes distribuidos en opiniones que le restan solidez a los anteriores datos. Así se encuentra que el 29.82% opina que están practicando de una manera que bien puede ser empírica totalmente o quizás con la ayuda autodidacta, como lo sugiere su respuesta de que aunque la facultad no lo enseñó, sin embargo, lo practica.

Para el primer período la supervisión y evaluación de personal vinculado a programas de bienestar y desarrollo social, es un

área en el cual el 48.38%, un porcentaje similar al anterior, está ejerciendo sin haber recibido preparación por parte de la facultad, respuesta que comparada con los que se sienten en que se les ha enseñado, da lugar a pensar que la diferencia entre las respuestas ocurre precisamente por la diversidad de la época en que éstos profesionales pasaron por la facultad influyendo lógicamente la natural evolución que la enseñanza adquiere: modernización de los enfoques, cuestionamiento estudiantil, que aunque no exige un cambio radical, precisa algunas modificaciones.



En el segundo período se observa la mayor frecuencia corresponde a los Trabajadores Sociales que la facultad si les ha enseñado a supervisar y evaluar el personal vinculado a programas de bienestar social, sin embargo, un 22.80% opina que la facultad, no impartió este conocimiento, por lo cual su ejercicio profesional puede constituir una práctica empírica sin ningún respaldo teórico-metodológico, o bien una formación autodidacta que de todos modos es cuestionable.

Si analizamos la formación de los egresados en cuanto a participar en creación, planeación, administración y evaluación de programas de bienestar o desarrollo social, se observa que en los egresados del primer período, las respuestas están muy diversificadas: el 35.48% siente que la facultad se lo ha enseñado

do y su quehacer le exige ponerlo en práctica, el 32.25%, aunque le fue enseñado no lo practica, un 19.35% afirma que ni la facultad se lo enseñó ni ha necesitado ponerlo en práctica y por último se encuentra un porcentaje de 12.90% que practica no habiéndoselo enseñado en la facultad nuevamente aparecen los practicantes empíricos.

Los del segundo período, responden en un 73.68% que la facultad les ha enseñado y lo practican, un 17.54% aunque se les ha enseñado, no lo practica.

Estableciendo una comparación entre los del primero y segundo período, observamos que a los egresados del 75 en adelante, se les ha enseñado más que a los del primer período quizás la modificación curricular habida en el segundo período, ha influido un poco en este resultado.

La ejecución de programas de bienestar y desarrollo social ha sido uno de los aspectos que la formación impartida por la facultad ha recalado, así lo demuestran las respuestas de los trabajadores sociales de ambos períodos.

En el primero encontramos que un 80.64% se les ha enseñado y lo practica. En el segundo, el mayor porcentaje (78.94%) corresponde, igualmente a quienes se les ha enseñado y lo practican, sin

PREPARACION IMPARTIDA POR LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL PARA EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE.

	NUMERO DE PERSONAS															
	AÑOS ANTERIORES A 1975					DE 1975 EN ADELANTE										
	Enseñado se practica	%	Enseñado no se practica	%	No enseñado no se practica	%	Enseñado se practica	%	Enseñado no se practica	%						
Realizar investigaciones que permitan identificar y explicar la realidad social.	—		14	45.16	17	54.83	—		25	43.85	30	52.63	1	1.75	1	1.75
Formacion de personal vinculado a programas de bienestar o desarrollo social.	10	32.25	3	9.67	3	9.67	15	48.38	20	35.08	7	21.28	13	22.80	17	29.82
Supervision y evaluacion de personal vinculado a programas de bienestar o desarrollo social.	9	29.03	2	6.45	5	16.12	15	48.38	25	43.85	12	21.05	7	12.28	13	22.80
Organización de grupos e individuos para su participación en planes y programas de desarrollo social.	22	70.96	6	19.35	1	3.22	2	6.45	47	82.45	4	7.01	—		6	10.52
Participar en la creación y evaluación de programas de bienestar y desarrollo social.	11	35.46	10	32.25	6	19.35	4	12.90	42	73.68	10	17.54	1	1.75	4	7.01
Ejecutar programas de bienestar y desarrollo social.	25	80.64	2	6.45	1	3.22	3	9.67	45	78.94	3	5.26	1	1.75	8	14.03
Aplicación de técnicas de la profesión en problemática individual.	25	80.64	4	12.90	—		2	6.45	45	78.94	2	3.50	1	1.75	9	15.78
Aplicación de técnicas de la profesión a nivel de grupos o familias.	26	83.87	4	12.90	—		1	3.22	45	78.94	2	3.50	1	1.75	9	15.78
Aplicación de técnicas de la profesión en comunidades.	20	64.51	8	25.80	—		3	9.67	35	61.40	12	21.05	3	5.26	7	12.28
Aplicación de técnicas de la profesión en organizaciones.	21	67.74	7	22.58	2	6.45	1	3.22	30	52.63	12	21.05	5	8.77	10	17.54
Participación en equipos interdisciplinarios.	16	51.61	3	9.67	2	6.45	10	32.25	41	71.92	1	1.75	6	10.52	9	15.78



embargo, un 14.03% de los Trabajadores Sociales afirman que no se les ha enseñado pero ellos lo practican, nuevamente aparecen los Trabajadores Sociales empiristas.

En forma global podemos afirmar que la facultad ha enfatizado en la formación de un Trabajador Social ejecutor más que planificador del bienestar social, por eso no es casual encontrar que la ubicación administrativa de éstos, no pasa de ser del nivel de ejecución de políticas, observando una ausencia de Trabajador Social de los cargos directivos y planeativos.

La metodología de Trabajo Social representada en parte en la organización de individuos, grupos y comunidades para su participación en planes y programas de desarrollo social, ha constituido la preocupación fundamental de la facultad, así lo pregonan los altos porcentajes en los que los egresados de uno y otro período, afirman que la facultad les ha enseñado y ellos lo practican. De modo que observamos en el primer período un 70.96% y en el segundo un 82.45%.

Por último, la participación en equipos interdisciplinarios constituye una instancia importante en el ejercicio profesional, pues supone el aporte de la profesión desde su perspectiva, en el abordaje múltiple de los complejos problemas que requieren atención.



Observamos que los Trabajadores Sociales egresados en el primer período, años anteriores a 1975, han recibido preparación por parte de la facultad para participar en equipos interdisciplinarios un 51.61% mientras que un 32.25% aunque opina que no se le ha enseñado, la practica, advirtiendo de nuevo que no se hizo claridad en la investigación sobre si realmente, estos equipos tienen el carácter de interdisciplinarios o sólo son grupos de trabajo, como se mencionó en anterior oportunidad.

Del segundo período se encuentra que un gran porcentaje 71.92% que ha recibido instrucción de parte de la facultad, sin embargo, aparece un 15.78% que aunque considera que no se le ha enseñado, lo practica.

En términos generales, éste fenómeno podría explicar la timidez y desacierto con que algunos de nuestros profesionales intervienen en equipos interdisciplinarios.

El 100% de los egresados de la facultad de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena, opinan que esta encuesta es de gran utilidad (Ver Cuadro 15), ya que al conocer ésta, las necesidades de los Trabajadores Sociales, puede incrementar el nivel teórico metodológico y de estudio de la realidad regional y nacional e igualmente desarrollar la crítica a todo lo que representa lo caduco e inoperante y formar profesionales capaces

OPINION DE LOS TRABAJADORES SOCIALES SOBRE LA UTILIDAD DE LA ENCUESTA

UTILIDAD DE LA ENCUESTA	NUMERO DE PERSONAS			
	AÑOS ANTERIORES A 1975	%	DE 1975 EN ADELANTE	%
SI	31	100	57	100
NO	—	—	—	—
TOTAL	31	100	57	100

CARTAGENA MARZO 17 / 82

de formular, diseñar y operar modelos de intervención en la problemática social y esto sólo puede garantizarse a través de un programa de estudios de elevado nivel científico que estructure teórica e instrumentalmente al futuro Trabajo Social.

De allí que el mayor porcentaje:88.73%, egresados de ambos períodos, recomiendan que de acuerdo con los resultados de la investigación se tomen las medidas pertinentes, con el fin de lograr que el Trabajador Social pueda asumir una acción profesional, más sistemática, consciente y racional. (Ver Cuadro 16).



CUADRO # 16

70

RECOMENDACIONES A LA ELABORACION DE LA ENCUESTA SEGUN OPINION DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE

RECOMENDACIONES	NUMERO DE PERSONAS		
	AÑOS ANTERIORES A 1975	%	DE 1975 EN ADELANTE
Mayor profundidad	—		1
Mayor claridad	2	6.45	7
Ninguna	13	41.93	23
Otra	1	3.22	3
Que se ponga en practica	15	48.38	23
TOTAL	31	99.98	57
			1.75
			12.28
			40.35
			5.26
			40.35
			99.99

C/gena Marzo 17/82



## RESUMEN

A manera de epílogo del presente capítulo y después de haber realizado el análisis de las características más sobresaliente en los egresados de la facultad de Trabajo Social, tanto del período anterior a 1975, como de 1975 en adelante, estableceremos para cada uno de los períodos las características que contribuirán a determinar su perfil y por último, un perfil que cobije a los Trabajadores Sociales de ambos períodos a fin de caracterizar al Trabajador Social egresado de la facultad de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena.

Así encontramos que el Trabajo Social egresado en el período anterior a 1975, presenta las siguientes características:

- Su principal tarea es eminentemente ejecutora de políticas y programas,
- Con una casi nula participación en el diseño, formulación o reformulación de los mismos y algunos sin desarrollar programas.
- La mayor parte de los Trabajadores Sociales ubicados a un nivel profesional, no desempeñándose ninguno en cargo directivo pero si más ubicados a nivel ejecutivo que los egresados de años posteriores.



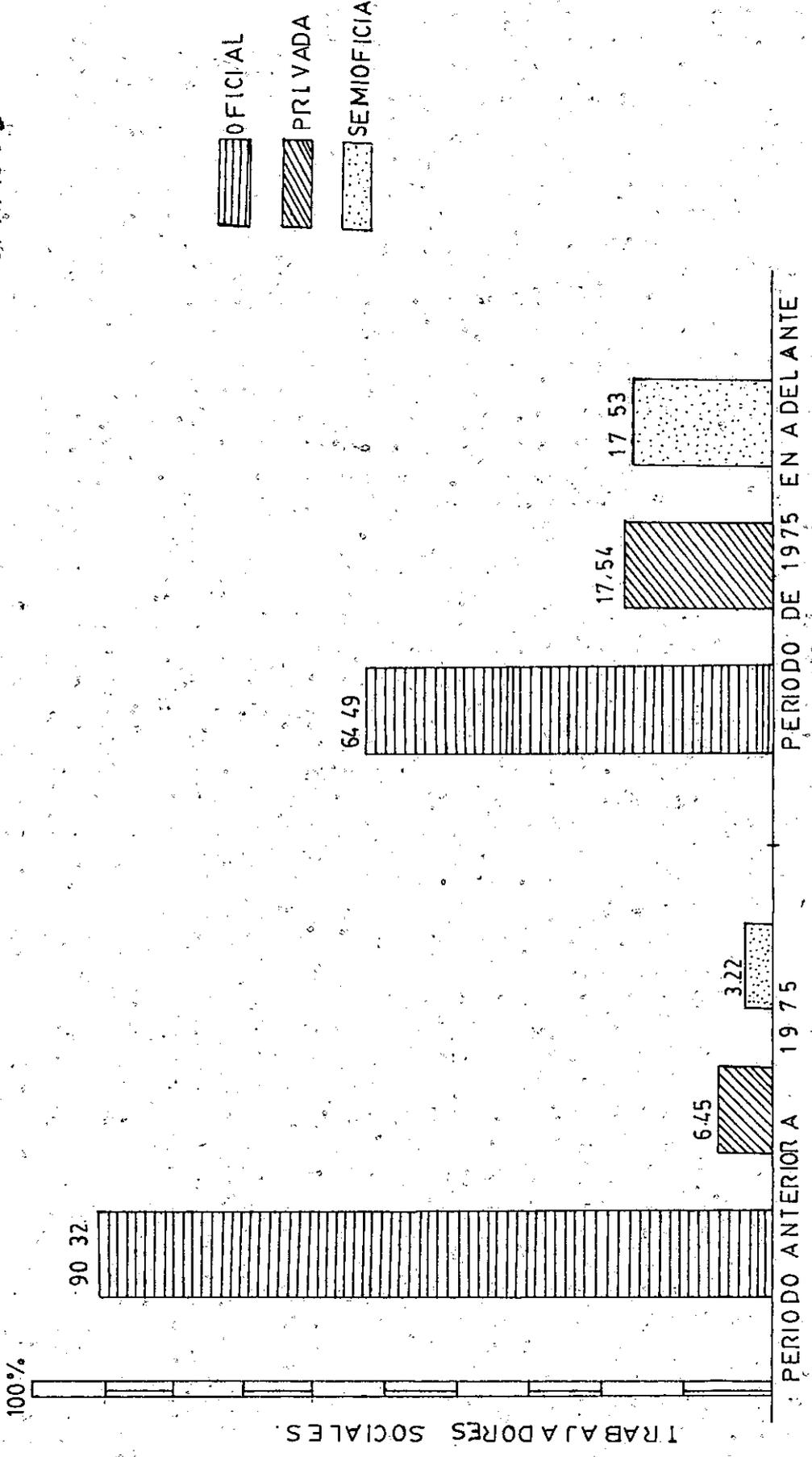
- En las instituciones oficiales es donde más se desempeñan los Trabajadores Sociales.
- La educación se constituye en el mayor campo de acción de estos profesionales.

Al caracterizar al Trabajador Social egresado en el período posterior a 1975, encontramos que son mínimas las diferencias entre este y el egresado de años anteriores:

- Igualmente, su principal tarea es de eminente ejecución de políticas y programas,
- Escasa participación en el diseño de los programas institucionales, desarrollando su acción a nivel micro y al margen del proceso institucional, esto se interpreta debido al considerable número de Trabajador Social que "diseñan" y ejecutan sus programas.
- Casi la totalidad de los egresados están ubicados a un nivel profesional, desempeñándose algunos en cargos directivos.
- En las instituciones estatales es donde más se desarrolla la acción del Trabajador Social.
- Los servicios comunitarios constituyen el campo donde labora el

CARACTER JURIDICO DE LAS INSTITUCIONES DONDE SE DESEMPEÑAN LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA EN AÑOS ANTERIORES A 1975 Y DE 1975 EN ADELANTE

GRAFICO 3



mayor número de profesionales.

Así se caracteriza el Trabajador Social egresado de la facultad de Trabajo Social: Su quehacer cotidiano aparece como una práctica de prestación y administración de servicios directos, pudiendo afirmar que esto se debe al énfasis que la facultad ha dado en la formación del Trabajador Social, formando un profesional más ejecutor que planificador, por lo tanto, no es extraño encontrar a éstos ubicados administrativamente a un nivel de simple ejecución de políticas, sin planes de acción propios que orienten su tarea, restándole solidéz y eficacia al ejercicio profesional y demostrando que todavía no existe en el medio institucional de Cartagena, un reconocimiento explícito del carácter profesional de los Trabajadores Sociales egresados de la facultad.

## CAPITULO II

### CALIFICACION DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES DONDE SE DESEMPEÑAN LOS TRABAJOS SOCIALES SOBRE SU EJERCICIO PROFESIONAL

Como obvia consecuencia de nuestro deseo de enfatizar de una manera exhaustiva y crítica nuestra reflexión sobre el perfil profesional del Trabajo Social en la ciudad de Cartagena, consideramos la opinión del directivo de la institución donde se desempeñan los Trabajos Sociales, como un complemento imprescindible en la determinación de dicho perfil, pues la imagen que a partir de su quehacer diario proyecta el Trabajo Social, constituye una orientación de gran importancia en el logro del objetivo del presente estudio.

En este segundo capítulo, se tratará de presentar la caracterización de los egresados a partir de la opinión de los directivos de las instituciones donde se desempeñan los Trabajadores Sociales, en cuanto a la formación profesional y el desempeño de sus funciones.

- CARGO DE LA PERSONA ENTREVISTADA EN LA INSTITUCION DONDE SE DESEMPEÑAN LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.

Aunque el 83.3% de las personas que suministraron la información acerca del desempeño del Trabajador Social, corresponde al nivel directivo de la institución, se observa en algunos casos que sus respuestas tuvieron cierta limitación y prudencia, sobretodo en lo referente en la expresión de sus conceptos sobre la eficiencia de los profesionales en Trabajador Social. (Ver Cuadro 1).

- CONCEPTO DE LOS DIRECTIVOS SOBRE LOS TRABAJADORES SOCIALES QUE LABORAN EN LA INSTITUCION

En el Cuadro 2, se observa que el 76.66% de los directivos opinaron que los Trabajadores Sociales, que se desempeñan en la institución no prestan asesoría en el campo correspondiente.

La formación teórica de los Trabajadores Sociales no corresponde a las exigencias del cargo, así opinó el 73.33% de los directivos.

CUADRO # 1

83

CARGO DE LA PERSONA ENTREVISTADA EN LA EMPRESA DONDE SE DESEMPEÑAN  
 LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

CARGO	Nº DE PERSONAS	%
Gerente	5	16.66
Director	15	50.00
Rector	5	16.66
Administrador		
Jefe de división	4	13.33
Otro	1	3.33
Total	30	99.98

CARTAGENA MARZO 17/82

CONCEPTO DEL DIRECTIVO SOBRE LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA QUE LABORA EN LA INSTITUCION

CONCEPTO	N DE PERSONAS			TOTAL %
Muy teóricos.	4	13.33	26	86.66
Su formación practica corresponden de a exigencias del cargo.	22	73.33	8	99.99
Tienen dificultad de adaptarse en aspectos administrativos.	12	40.00	18	60.00
Tienen dificultad para trabajar con el equipo interdisciplinario	6	20.00	24	80.00
Presentan asesoría a la institución en el campo correspondiente.	23	76.66	7	99.99



Porcentajes significativos (Ver Cuadro 3) corresponden a los directivos que opinaron que los Trabajadores Sociales son muy teóricos, tienen dificultades para adaptarse a los aspectos administrativos y para trabajar con el equipo interdisciplinario.

DEDICACION DE LOS TRABAJADORES SOCIALES A LAS DISTINTAS AREAS EN LAS QUE SE DESEMPEÑAN

En el Cuadro 3, referido a la dedicación del Trabajo Social, a las distintas áreas en las que se desempeña en la institución, se observa que el 50% de los directivos respondió que la dedicación de los Trabajadores Sociales al área de investigación es mínima; el 30% expresó que los Trabajadores Sociales no realizan investigaciones. Si se relaciona lo anterior con las respuestas dadas por los mismos egresados, se encuentra una coincidencia, por cuanto estos manifiestan realizar investigaciones pero entendiendo por tal, el estudio social individual, en donde no se hace una interpretación de datos ni mucho menos existe una sistematización. Esto se refuerza con el Cuadro 4 (Ver Cuadro 4) donde los directivos opinan que la formación de los Trabajadores Sociales es inadecuada (56.66% de los directivos opinaron de esta manera) en investigación.



Con relación al área de administración de programas un 40% de los directivos opinaron que los Trabajadores Sociales se dedican regularmente a esta actividad, mientras que el 43% manifiestan que los egresados se dedican mínimamente. Se observan pues, un Trabajador Social muy dedicado a administrar programas.

En lo referente a organizar individuos y grupos para su participación en planes y programas de Desarrollo Social, el 50% de los directivos respondieron que los Trabajadores Sociales se dedican regularmente a esta área. Esta situación se explica un poco en la visión que los directivos tienen de un Trabajador Social asistencialista.

Como muestra el Cuadro 3, el mayor porcentaje corresponde a los directivos que opinan que los Trabajadores Sociales se dedican mínimamente a realizar coordinaciones interinstitucionales, mientras que un 10% de los directivos opinan que los egresados se dedican en gran parte a ésta área.

El 50% de los directivos se siente muy poco asesorado por el Trabajador Social en lo que a planes y programas de Desarrollo Social se refiere.

CUADRO# 3

DEDICACION DEL TRABAJADOR SOCIAL EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA A LAS DISTINTAS AREAS EN LAS QUE SE DESEMPEÑA.

AREAS	NUMERO DE PERSONAS									
	Totalmente	%	Mayor parte	%	Regularmente	%	Mínima mente	%	No Realiza	%
Investigación	-		-		6	20.00	15	50.00	9	30.00
Administración de programas	-		3	10.00	12	40.00	13	43.33	2	6.66
Organización de grupos e individuos para su participación en planes y programas.	-		8	26.66	15	50.00	5	16.66	2	6.66
Coordinación interinstitucional.	-		3	10.00	3	10.00	20	66.66	4	13.33
Asesoría a la entidad en planes de desarrollo social.	-		7	23.33	7	23.33	15	50.00	1	3.33
Otros	-		-		1	3.33	2	6.66	27	90.00

CARTAGENA MARZO 17/82



CCALIFICACION DE LOS DIRECTIVOS SOBRE LA FORMACION DEL T. SOCIAL  
EN LAS DISTINTAS AREAS ESPECIFICAS

Según Antonio Puerta "existen obstáculos reales a la investigación como la deficiente preparación teórica y metodológica impartida, la falta de estímulos por parte de las instituciones, el trabajo rutinario que ejercen los profesionales, por eso es urgente hacer un intento de investigar que los Trabajadores Sociales lean la propia realidad, formulan explicaciones a ella, asocien factores; que la intervención no se limite al trámite mecánico o burocrático. Además el material de investigación está ahí, en los cientos de entrevistas, hojas de vida, historias y reportes que están en los archivos y escritorios de los colegas" (4)

En el Cuadro 4 se observa que un porcentaje muy significativo 56,66%, corresponde a los directivos que opinan que la formación de los Trabajadores Sociales para realizar investigaciones es inadecuada, situación preocupante, si se tiene en cuenta que la investigación abre al profesional la posibilidad de lograr una visión integral de las múltiples actividades en las que se desenvuelve su jornada cotidiana y es el medio de hallar sentido a los datos aparentemente dispersos que observa.



Los mayores porcentajes, 70% y 83.33%, lo constituyen los directivos que opinan que la formación de los Trabajadores Sociales con relación a la organización de grupos, individuos para su participación en planes y programas de Desarrollo Social y la aplicación de técnicas propias de la profesión frente a los problemas de estos individuos, grupos y comunidades, es inadecuada.

La formación de los Trabajadores Sociales en cuanto a la planeación de programas de bienestar social y la administración y ejecución de éstos es calificada inadecuada por el 56.66% y 53.33% de los directivos, respectivamente,

Como se puede observar, los mayores porcentajes corresponden a los directivos que califican de inadecuada la formación de los Trabajadores Sociales en las distintas áreas en las que se desempeña, lo que da pie a cuestionarse cuál es el desempeño profesional de los Trabajadores Sociales dentro de las instituciones.

La facultad de Trabajo Social como parte integrante de la Universidad de Cartagena, y las instituciones donde desempeñan su ejercicio profesional los Trabajadores Sociales, se encuentran al servicio de la comunidad. No se conciben como entes aislados y sin objetos colectivos. Cada una de ellas cumple objetivos específicos en el seno de la sociedad, sobre todo en la

## CUADRO #4

CALIFICACION DEL DIRECTIVO SOBRE LA FORMACION DEL TRABAJADOR SOCIAL EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD DE CARTA GENA EN LAS DISTINTAS AREAS ESPECIFICAS.

AREAS ESPECIFICAS	N° DE PERSONAS		FORMACION		SIN RESPUESTA	%
	INADECUADA	%	ADECUADA	%		
Planeación de programas de bienestar y desarrollo social.	17	56.66	12	40.00	1	3.33
Administración y ejecución de programas de desarrollo social.	16	53.33	13	43.33	1	3.33
Participación en formulación de políticas de desarrollo social.	16	53.33	13	43.33	1	3.33
Realización de investigaciones sociales.	17	56.66	13	43.33	—	
Organización de grupos e individuos para su participación en planes y programas de desarrollo social.	21	70.00	6	26.66	1	3.33
Aplicación de técnicas propias de la profesión frente a los problemas de individuos, grupos y comunidades.	25	83.33	5	16.66	—	

CARTAGENA MARZO 17/82



época moderna.

Ambas instituciones trabajan en el mismo medio, para la misma sociedad y se complementan, ya que con la satisfacción de las necesidades que cada cual aporta, se atiende al hombre en su integridad, por esta razón, las instituciones necesitan conocer las necesidades y el conjunto de circunstancias que rodean el medio, lo que implica la disposición de conocimientos, relacionándose así, con la capacitación profesional que proporciona la Universidad, a través de la facultad de Trabajo Social, por esto, debe existir una estrecha vinculación entre esta que crea los cuadros profesionales y las instituciones que presentan la demanda de ellos.

De ahí, la importancia del seguimiento profesional, el cual no existe, como tampoco existe un proceso de retroalimentación que le permita a la facultad conocer por una parte, si está dando la capacitación necesaria y, por otra, hacer los ajustes adecuados mediante la educación continua o actualización permanente de los conocimientos, pues la capacitación debe responder a unas necesidades reales, presentes y futuras.

Considerando la importancia de lo anteriormente expuesto, se investigó la demanda potencial de Trabajo Social para los próximos 3 años y las áreas en las que deben estar calificados estos

profesionales de acuerdo a la demanda potencial.

#### DEMANDA POTENCIAL DE TRABAJADORES SOCIALES

El 36.66% de las instituciones cartageneras requieren los servicios de 3 o 4 Trabajadores Sociales un 26.66%, necesitará vincular 1 o 2 Trabajadores Sociales.

7 o más Trabajadores Sociales se requieren en un 13.33% de las instituciones. Presentándose un 23.33% que no requiere los servicios de Trabajadores Sociales (Ver Cuadro 5).

O sea, que el 76.65% de las instituciones de Cartagena pueden acoger laboralmente los egresados de los próximos 3 años. Los cuales, para un mejor desempeño profesional, deben egresar preparados prioritariamente en las áreas de investigación, metodología específica de Trabajo Social y Ciencias Sociales como se observa en el Cuadro 6.

CUADR # 5

DEMANDA POTENCIAL DE TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA PARA LOS PROXIMOS TRES AÑOS.

DEMANDA POTENCIAL	Nº DE PERSONAS	%
No aplicable	7	23.33
1 — 2 Trabajadores sociales	8	26.66
3 — 4 Trabajadores sociales	11	33.66
5 — 6 Trabajadores sociales	—	
7 — 0 mas trabajadores sociales	4	13.33
Total	30	99.98

CARTAGENA MARZO 17/82

94

CUADRO# 6

AREAS EN LAS QUE DEBEN ESTAR PREPARADOS LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA PARA LA DEMANDA POTENCIAL.

AREAS EN LAS QUE DEBEN PREPARARSE LOS TRABAJADORES SOCIALES.	Nº DE PERSONAS	%
No aplicable	6	20.00
Area de la metodología	3	10.00
Area de la investigación	2	6.66
Area de las ciencias sociales	—	
Administración y planeación social	1	3.33
Areas de la metodología e investigación	5	16.66
Areas de la metodología y ciencias sociales.	5	16.66
Areas de la metodología administración y planeación social.	2	6.66
Areas de la investigación y ciencias sociales.	1	3.33
Areas de la investigación administración y planeación social.	2	6.66
Areas de las ciencias sociales administración y planeación social	1	3.33
Todas las areas	2	6.66
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>99.99</b>

CARTAGENA MARZO 17782

- MODIFICACIONES CURRICULARES PLANTEADAS POR LOS DIRECTIVOS ENTREVISTADO PARA QUE EL T. SOCIAL EGRESE CON MAYOR CALIDAD.

En el Cuadro 7 se observa que el 26.66% de los directivos entrevistados manifestaron no conocer el currículo, y por lo tanto, no plantearon modificaciones curriculares con el fin de que los Trabajadores Sociales egresen con mayor calidad.

El 16.66% plantearon la necesidad de modificaciones curriculares en las áreas de Metodología de Trabajo Social y de las Ciencias Sociales en general.

- OPINION DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES DONDE SE DESEMPEÑAN LOS T. SOCIALES SOBRE LA UTILIDAD DE LA ENCUESTA

El 100% de los directivos entrevistados respondió que la encuesta es muy útil (Ver Cuadro 8) porque permite a la facultad conocer las necesidades que ellos plantean con relación al ejercicio profesional de los Trabajadores Sociales, con el fin de que se realicen los ajustes adecuados para que los Trabajadores Sociales egresen con mayor calidad, lo que indiscutiblemente repercutirá en su desempeño profesional.

CUADRO# 7

MODIFICACIONES CURRICULARES PLANTEADAS POR EL DIRECTIVO ENTREVISTADO PARA QUE EL TRABAJADOR SOCIAL EGRESE CON MAYOR CALIDAD.

AREAS A MODIFICAR	Nº DE PERSONAS	%
Area de la metodología	5	16.66
Area de la investigación	1	3.33
Area de las ciencias sociales	5	16.66
Area de la administración y planeación social.	4	13.33
Area de la metodología administración y planeación social.	1	3.33
Areas de la investigación administración y planeación social.	2	6.66
Todas	2	6.66
No opina	8	26.66
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>99.95</b>



Por la importancia que representa lo anteriormente expuesto, los directivos de las instituciones donde se desempeñan los Trabajadores Sociales, consideran que las recomendaciones dadas por ellos, deben ser puestas en práctica (Ver Cuadro 9).



## RESUMEN

Después de haber realizado el análisis de las opiniones de los directivos de las instituciones donde se desempeñan los Trabajadores Sociales podemos caracterizarlo como un profesional sin sentido crítico y conocimientos teórico-metodológicos y técnicos, elementos operacionales, requeridos para intervenir profesionalmente en las instituciones, haciéndose necesario realizar los ajustes adecuados con el fin de que los Trabajadores Sociales adquieran la capacitación y disciplina que les permitan un mejor desempeño institucional.



## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de haber realizado el análisis de las características del ejercicio profesional del Trabajador Social egresado de la Universidad de Cartagena se pueden inferir las siguientes conclusiones:

- Si las nuevas concepciones referentes al objeto de intervención de trabajo social consideran la política social como eje principal del mismo, es obvio que la identidad profesional será más clara en tanto el ejercicio profesional esté orientado en éste sentido. Así pues, las características del ejercicio profesional del Trabajador Social-egresado de la Universidad de Cartagena por ser eminentemente ejecutoras, puede afirmarse que no permiten su identidad profesional.
- Generalmente, el ejercicio profesional no está respaldado por un marco teórico que refuerze y oriente la selección de procedimientos, métodos y técnicas; y la acción se caracteriza por ser más intuitiva que científica.
- Por parte del empleador, la percepción del ejercicio profesional puede decirse que no es muy clara, y que en funciones como asesoría, realización de investigaciones, integración administrativa, etc, el desempeño profesional es deficiente.

- Dadas las características del ejercicio profesional y considerando que en gran parte, el ejercicio profesional está condicionado por la formación recibida, se recomienda a la Facultad de Trabajo Social la revisión de su currículo y el rediseño del mismo, de tal manera que el Trabajador Social egresado de ésta sea capaz de participar en la formulación y reformulación de políticas sociales y no sólo en la implementación de ellas a nivel micro. Haciendo énfasis en la formación de un Trabajador Social en campos específicos e insertos en la problemática regional.
  
- La modificación curricular debe hacerse en todas las áreas enfatizando en Administración, problemática y política social e investigación social.
  
- Teniendo en cuenta que la necesaria retroalimentación teórico-práctica se da más efectivamente, se recomienda la educación continua como elemento importante en la actualización del egresado, a la vez que permite estrechar los vínculos entre el egresado y la Facultad.
  
- Por último, como sugerencia para cualquier profesional interesado en la profundización de ésta problemática, se deja abierta la posibilidad de realizar una investigación en la que se describa la participación del Trabajador Social en el equipo interdisciplinario, aspecto que por lo complejo, no pudo ser profundizado en éste estudio.

CUADRO # 8

101

UTILIDAD DE LA ENCUESTA REALIZADA

UTILIDAD	N° DE PERSONAS	%
SI	30	100
NO	—	
TOTAL	30	100

CARTAGENA MARZO 17/82

RECOMENDACIONES HECHAS POR EL DIRECTIVO PARA LA ENCUESTA REALIZADA

RECOMENDACIONES	Nº DE PERSONAS	%
Ninguna	6	26.66
Debe ser mas profunda	2	6.66
Debe ser mas clara	5	16.66
Sin respuesta	2	6.66
Que se ponga en practica	13	43.33
TOTAL	30	99.97



## NOTAS BIBLIOGRAFICAS

1. BORRERO, Alfonso. Títulos y Profesiones. Simposio permanente sobre universidades. Bogotá, 1982. (Mimeógrafo) p.57.
2. URIBE, Augusto. Enfoque Sistemático del Bienestar Social, Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín, 1981. (Mimeógrafo) p. 3.
3. TOBON, María Cecilia. Aspectos de la Formulación de un Currículum en Trabajo Social. Primer Seminario- Taller de Perfeccionamiento para Docentes en Estructuración Curricular. Centro Latinoamericano de Trabajo Social y Universidad Nacional Mayor de San Marco. Lima, 1981. (Mimeógrafo) p.7
4. PUERTA, Antonio. Trabajo Social Hoy. Conferencia Asociación de Trabajadores Sociales de Bolívar. Cartagena, 1982. (Mimeógrafo) p. 10.



PENSUM DE ESTUDIO 1978

PRIMER AÑO

Primer período académico.

Materias.

Metodología del trabajo científico.....	4 hrs,
Metodología de Trabajo Social I.....	4 "
Sociología General.....	4 "
Sicología General.....	3 "
Antropología Cultural.....	3 "
Historia.....	3 "
Filosofía.....	3 "
Información Médica.....	<u>3 "</u>
	27

PRIMER AÑO

Segundo Período Académico

Materia

Intensidad horaria

Metodología del Trabajo Social II.....	4 hrs,
Sociología Familiar.....	3 "
Sicología de la Personalidad.....	3 "
Epistemología.....	3 "

Ciencias de la Comunicación.....	3 hrs.
Estadística I.....	4 "
Información Jurídica.....	3 "
Sicopatología.....	3 "
Humanidades.....	3 "
	<u>30 "</u>

SEGUNDO AÑO



Primer Período Académico

Materias

Metodología de Trabajo Social III (T.S.Caso).....	4 hrs.
Estadística II.....	4 "
Investigación Social I.....	6 "
Sicología del Desarrollo.....	3 "
Administración I.....	4 "
Demografía.....	3 "
Doctrinas Políticas.....	3 "
Economía.....	3 "
	<u>31 "</u>

Segundo Período Académico

Materias

Metodología de Trabajo Social IV (T.S. Caso II).....	4 hrs.
Investigación Social II (teórico-práctico).....	6 "
Administración II.....	4 "

Sociología rural y urbana.....	3 hrs.
Sicología Social.....	3 "
Metodología de Trabajo Social V (T.S. Grupo I).....	<u>4 "</u>
	24 "

TERCER AÑO



Primer Período Académico

Materias

Metodología de Trabajo Social VI (T.S. Grupo II).....	4 hrs.
Política y Bienestar Social.....	4 "
Desarrollo Económico.....	3 "
Prácticas de Trabajo Social I.....	18 "
Sociología Latinoamericana.....	<u>3 "</u>
	32 "

Segundo Período Académico

Materias

Metodología de Trabajo Social VII (D.O.C.).....	4 hrs.
Investigación en Trabajo Social.....	4 "
Sociología Política Colombiana.....	3 "
Prácticas de Trabajo Social II.....	18 "
Idiomas.....	<u>3 "</u>
	32 "

CUARTO AÑO

Primer Período Académico

Materias

Metodología del Trabajo Social VIII (D.O.C. II).....	4 hrs.
Economía Colombiana.....	3 "
Planeación en Programas de Bienestar Social.....	3 "
Seminario de Problemas Sociales.....	3 "
Prácticas de Trabajo Social III.....	20 "
Idiomas.....	<u>3 "</u>
	36 "



Segundo Período Académico

Materias

Trabajo Social Especializado.....	3 hrs.
Prácticas de Trabajo Social IV.....	20 "
Seminario de Trabajo de Grado.....	3 "
Idiomas.....	<u>3 "</u>
	29 "

ARTICULO 2º. Aprobar los siguientes pre-requisitos del Pénsum anterior,



AREA DE LA METODOLOGIA

<u>CODIGO</u>	<u>M A T E R I A</u>	<u>PRE-REQUISITO</u>
MT-1101.....	Metodología de Trabajo Social I	
MT-3102.....	Metodología de Trabajo Social II.....	MT-1101
MT-3103.....	Metodología de Trabajo Social III.....	MT-3102
MT-4104.....	Metodología de Trabajo Social IV.....	MT-3103
MT-4105.....	Metodología de Trabajo Social V.....	MT-4104
MT-4106.....	Metodología de Trabajo Social VI.....	MT-4105
MT-6107.....	Metodología de Trabajo Social VII.....	MT-5106
MT-7108.....	Metodología de Trabajo Social VIII.....	MT-6107
MT-7109.....	Trabajo Social Especializado.....	MT-7108
MT-8110.....	Trabajo Social Especializado.....	MT-7109

AREA DE LA POLITICA Y BIENESTAR SOCIAL

<u>CODIGO</u>	<u>M A T E R I A</u>	<u>PRE-REQUISITOS</u>
PB-2201.....	Ciencias Políticas	
PB-3202.....	Administración I	
PB-3203.....	Doctrinas Políticas	
PB-5205.....	Administración.....	PB-3202
PB-5205.....	Política y Desarrollo Social.....	PB-4204
PB-7206.....	Planeación de Programas de Bienestar S.,	PB-5205
PB-7207.....	Problemas Sociales	

AREA DE LA INVESTIGACION

- I. 1301 Metodología del trabajo científico
- I. 1302 Filosofía
- I. 2303 Estadística I
- I. 2304 Epistemología
- I. 3305 Estadística..... I, 2303
- I. 3306 Investigación I..... I, 1301
- I. 4307 Investigación II..... I. 3306
- I. 6308 Investigación en Trabajo Social..... I. 4307
- I. 8409 Seminarios de Trabajo de Grado

AREA DE LAS CIENCIAS SOCIALES

- CS. 1401 Sociología General 44791
- CS. 1402 Sociología General
- CS. 1403 Antropología Cultural
- CS. 1404 Historia
- CS. 1405 Información Médica
- CS. 2406 Sociología Familiar..... CS. 1401
- CS. 2407 Psicología de la Personalidad..... CS. 1402
- CS. 2408 Ciencias de la Comunicación
- CS. 2409 Humanidades
- CS. 2410 Psicopatología..... CS, 1402
- CS. 3411 Psicología del Desarrollo..... CS. 2407
- CS. 3412 Demografía



- CS. 3413 Economía .
- CS. 4414 Sociología Rural y Urbana..... CS. 2406
- CS. 4415 Sicolología Social..... CS. 3411
- CS. 5416 Desarrollo Económico....., CS. 3413
- CS. 5417 Sociología Latinoamericana..... CS, 4414
- CS. 6418 Sociología Política Colombiana..... CS. 5417
- CS. 7419 Economía Colombiana..... CS. 5416

AREA DE LA PRACTICA

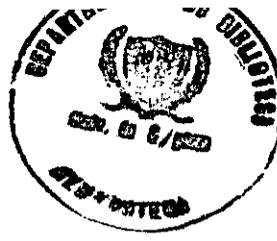
- P. 2601 Metodología del Trabajo Social II  
(Observación a programas de B.S.)
- P. 5601 Prácticas de Trabajo Social I.....P, 2601-MT.4105
- P. 6602 Prácticas de Trabajo Social II.....P, 5601-MT.6106
- P. 7603 Prácticas de Trabajo Social III.....P, 6602-MT.6106
- P. 8604 Prácticas de Trabajo Social IV.....P, 7603-MT.8108

ENCUESTA TRABAJADORES SOCIALES  
EGRESADAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
DETERMINACION DE PERFIL OCUPACIONAL Y PROFESIONAL



Encuesta No. _____ Nombre del Encuestador: _____	laboral, más o menos el tiempo des- tinado a cada una:																																
1 Nombre de la Empresa: _____	_____																																
2 Tipo de Empresa: _____ 1 Privada ___ 2 Oficial _____ 3 Semioficial_ 4 Otro _____	9 Recibe supervisión de: Indicar quién: _____ Cargo: _____																																
3 Actividad Específica de la Empresa: _____ _____	10 Hace supervisión a: No. de personas: _____ Cargos de esas personas: _____ _____																																
4 Nombre de la persona que suministró la información: _____	11 Comunicaciones en el trabajo. Sus informes son: 1 Escritos _____ % 2 Verbales _____ %																																
5 Cargo: _____	12 Factores que dificultan o favorecen el cargo: <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">F</td> <td style="text-align: right;">D</td> <td style="text-align: right;">I</td> </tr> <tr> <td>1 Salarios recibidos</td> <td style="text-align: right;">—</td> <td style="text-align: right;">—</td> <td style="text-align: right;">—</td> </tr> <tr> <td>2 Funciones asignadas</td> <td style="text-align: right;">—</td> <td style="text-align: right;">—</td> <td style="text-align: right;">—</td> </tr> <tr> <td>3 Autoridad y responsabilidad.</td> <td style="text-align: right;">—</td> <td style="text-align: right;">—</td> <td style="text-align: right;">—</td> </tr> <tr> <td>4 Incentivos recibidos:</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Económicos</td> <td style="text-align: right;">—</td> <td style="text-align: right;">—</td> <td style="text-align: right;">—</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Capacitación</td> <td style="text-align: right;">—</td> <td style="text-align: right;">—</td> <td style="text-align: right;">—</td> </tr> <tr> <td>5 El trabajar con otros colegas.</td> <td style="text-align: right;">—</td> <td style="text-align: right;">—</td> <td style="text-align: right;">—</td> </tr> </table>		F	D	I	1 Salarios recibidos	—	—	—	2 Funciones asignadas	—	—	—	3 Autoridad y responsabilidad.	—	—	—	4 Incentivos recibidos:				Económicos	—	—	—	Capacitación	—	—	—	5 El trabajar con otros colegas.	—	—	—
	F	D	I																														
1 Salarios recibidos	—	—	—																														
2 Funciones asignadas	—	—	—																														
3 Autoridad y responsabilidad.	—	—	—																														
4 Incentivos recibidos:																																	
Económicos	—	—	—																														
Capacitación	—	—	—																														
5 El trabajar con otros colegas.	—	—	—																														
6 Tiempo que lleva vinculado a la Empresa: _____ Meses _____ Años																																	
7 Cuánto hace que egresó de la Facultad? _____ Meses _____ Años Año de egreso: 1.9 ____																																	
8 Describa las principales tareas que realiza en la empresa, indique en porcentaje de una semana																																	

		F	D	I	15	Respecto a las siguientes funciones especifique si para su desempeño se recibe preparación de parte de la facultad o no.			
						Enseñado y se practica.	Enseñado no se practica.	No enseñado no se practica.	No fue enseñado se practica.
6	El trabajar con otro profesional.	—	—	—					
7	Horario laboral	—	—	—					
8	Organización de la Empresa.	—	—	—					
9	Recursos y facilidades locativas	—	—	—					
13	Respecto a los programas de la Institución, usted: (marque una respuesta)								
1	Dirige el diseño de los programas			_____	1	Realizar <u>in</u> vestigaciones que permitan <u>iden</u> tificar y explicar la <u>realidad so</u> cial.			
2	Participa en el diseño de los programas			_____	2	Formación de personal vinculado a programas de bienes o desarrollo social.			
3	Ejecuta los programas diseñados por la Ins <u>titución</u>			_____	3	Supervisión y <u>evalua</u> ción de <u>per</u> sonal <u>vincu</u> lado a programas de bienestar o desarrollo			
4	No tiene programas			_____					
14	Su primera vinculación laboral fue a cuál de los siguientes campos?								
1	Bienestar y relaciones laborales			_____					
2	Salud			_____					
3	Escolar			_____					
4	Protección menor y su familia			_____					
5	Vivienda			_____					
6	Rehabilitación física o mental			_____					
7	Cooperativismo			_____					
8	Otros <u>  </u> Cuál? Especifique: _____			_____					



	Enseñado y se practica.	Enseñado no se practica.	No enseñado no se practica.	No fue enseñado se practica.						
social.						cial.				
4 Organización de grupos e individuos para su participación en planes y programas de desarrollo social.						7 Aplicación de técnicas de la profesión en la problemática individual.				
5 Participar en la creación, planeación, administración y evaluación de programas de bienestar y desarrollo social.						8 Aplicación técnicas de la profesión a nivel de grupos o familias.				
						9 Aplicación de técnicas de la profesión en comunidades.				
6 Ejecutar programas de bienestar y desarrollo so						10 Aplicación de técnicas de la profesión en organizaciones.				
						11 Participación en equipos interdisciplinarios.				
					16	Qué necesidades educativas satisface la Facultad y en qué medida cree usted que lo hace?				

17 Respecto al ejercicio profesional de Trabajo Social, usted se siente:

1 Muy satisfecho \_\_\_\_\_

2 Satisfecho \_\_\_\_\_

3 Parcialmente satisfecho. \_\_\_\_\_

4 Insatisfecho \_\_\_\_\_

Por qué? Especifique:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

18 Qué aspectos considera usted que se deben ampliar o enfatizar en el plan de estudios de la facultad:

1 Ciencias sociales (Sociología, psicología, etc.) \_\_\_\_\_

2 Metodología \_\_\_\_\_

3 Administración y planeación social \_\_\_\_\_

4 Investigación \_\_\_\_\_

Otros - Cuál? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

19 Le parece útil la realización de esta encuesta?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

20 Qué recomendaciones le haría a la elaboración de la encuesta?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**INSTRUCTIVO :**

1. Si desea hacer recomendaciones o preguntas que considere importantes puede utilizar hoja adicional.





78-115

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

INSTITUCIONES EMPLEADORAS DE TRABAJADORES SOCIALES

DETERMINACION DEL PERFIL PROFESIONAL, Y CALCULO DE DEMANDA POTENCIAL

<p>Questionario No. _____</p> <p>Revisado: Si _____ No _____</p> <p>Nombre del Encuestador _____</p> <p>Fecha: _____</p>	<p>6 Cuánto tiempo hace que la Institución tiene Trabajador Social?</p> <p>Meses _____</p> <p>Años _____</p>
<p>1 Nombre de la Institución: _____</p> <p>2 Tipo de Institución: _____</p>	<p>7 Cuántos Trabajadores Sociales están trabajando en la actualidad?</p> <p>_____</p>
<p>1 Oficial _____ 2 Privada _____</p> <p>3 Semioficial _____ 4 Otros _____</p>	<p>8 Los Trabajadores Sociales que trabajan en la Institución, en su concepto son:</p>
<p>3 Actividad específica de la Empresa: _____</p>	<p>1 Muy teóricos Si _____ No _____</p> <p>2 Su formación práctica corresponde a exigencias del cargo. Si _____ No _____</p>
<p>4 Nombre de la persona que suministró la información: _____</p>	<p>3 Tienen dificultad de adaptarse en aspectos administrativos Si _____ No _____</p>
<p>5 Cargo: _____</p>	<p>4 Tienen dificultad para trabajar con el equipo interdisciplinario. Si _____ No _____</p>

<p>5 Prestan asesoría a la Institución en el campo correspondiente. Si ___ No ___</p>	<p>4 Realización de Investigaciones sociales _____</p>
<p>9 Califique la formación del Trabajador Social en las siguientes áreas específicas: Adecuada Inadecuada</p>	<p>5 Organización de grupos e individuos para su participación en planes y programas de desarrollo social _____</p>
<p>1 Planeación de programas de bienestar y Desarrollo social. _____</p>	<p>6 Aplicación de técnicas propias de la profesión frente a los problemas de individuos grupos y comunidades. _____</p>
<p>2 Administración y ejecución de programas de desarrollo social. _____</p>	<p>10 Analice en porcentaje el trabajo que realiza el Trabajador Social según las siguientes áreas:</p>
<p>3 Participación en formulación de políticas de desarrollo social. _____</p>	<p>1 Investigación _____ %                  2 Administración de programas. _____ %                  3 Organización de grupos e individuos para su participación en planes y programas _____ %                  4 Coordinación Inter-institucional _____ %                  5 Asesoría a la Entidad en planes de desarrollo social _____ %                  6 Otros _____ %</p>

Cual? Especifique: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

11 Qué modificaciones deberían hacerse en el currículo de la Facultad de Trabajo Social para que el profesional egrese con mayor calidad? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

12 Qué número de Trabajadores Sociales necesitará la Institución en los próximos 3 años?  
Anote el número: \_\_\_\_\_

13 Si se ha proyectado trabajo para estos profesionales en qué área del conocimiento específicamente deben estar preparados?  
1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_

14 Considera útil la encuesta que se le acaba de hacer?  
Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

15 Qué recomendaciones le haría a la presente encuesta?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**INSTRUCTIVO:**

- 1 Entrevista para Gerentes; Directores de Entidades o quien realice las actividades propias del cargo.
- 2 Si desea hacer recomendaciones o preguntas que considere importantes puede utilizar hoja adicional.





## BIBLIOGRAFIA

- ALVEAR, Esther de. Síntesis Histórica de Trabajo Social en Cartagena. Conferencia Asociación de Trabajadores Sociales de Bolívar. Cartagena, 1982. (Mimeógrafo).
- BOTERO, Alfonso. Títulos y Profesiones. Simposio permanente sobre universidades. Bogotá, 1982. (Mimeógrafo).
- MEJIA, Ana María de. Cómo ha sido la Enseñanza de la Metodología de Trabajo Social. Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín, 1981. (Mimeógrafo).
- MEJIA, Eddy de y Otros. Política Social: Componentes Teóricos y Estructuración Académica. Seminario de Docentes. Caracas, 1979. (Mimeógrafo).
- MONTILLA, Norma. Proceso de Constitución de un Objeto de Estudio: El Campo del Trabajador Social. IX Seminario Latinoamericano de Trabajo Social. Caracas, 1979. (Mimeógrafo).
- PEREZ, Isabel. Factor Profesiológico del Trabajador Social. Facultad Trabajo Social. Universidad de Cartagena, 1982. (Mimeógrafo).
- PIEDRAHITA, Francisco. La Relación Industria-Universidad. Medellín, 1981. (Mimeógrafo).



PONENCIA CENTRAL DEL AREA DE POLITICA SOCIAL Y FORMACION PROFESIONAL DEL SEMINARIO DE DOCENTES. Consideraciones en Torno a los Problemas de la Enseñanza en Política Social. Caracas, 1979. (Mimeógrafo)

PUERTA, Antonio. Trabajo Social Hoy. Conferencia Asociación de Trabajadores Sociales de Bolívar. Cartagena, 1982. (Mimeógrafo).

SANCHEZ, Luz Mary. LOPEZ, Alicia de. y ARAGON, Nora de. Formación Académica y Ejercicio Profesional del Trabajador Social en el Valle del Cauca. IV Congreso Nacional de Trabajo Social. Medellín, 1981. (Mimeógrafo).

TOBON, María Cecilia. Aspectos de la Formulación de un Currículum en Trabajo Social. Primer Seminario-Taller de perfeccionamiento para docentes en estructuración curricular. Centro Latinoamericano de Trabajo Social y Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, 1981. (Mimeógrafo).

-----,----- . La Situación del Trabajo Social en América Latina Hoy. IV Congreso Nacional de Trabajo Social. Medellín, 1981. (Mimeógrafo).

-----,----- . La Formación Profesional del Trabajo Social a Nivel de Pre-Grado. Seminario de Docentes. Caracas, 1979. (Mimeógrafo).

URIBE, Augusto. El Enfoque Sistemático del Bienestar Social. Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín, 1981. (Mimeógrafo).

BORGE BECHARA, Beatriz de. Apuntes Simposio Permanente sobre Universidades. Bogotá, 1981. (Mimeógrafo).

