

**ACUERDO No. 12 DE 2002
ACTA 04 DEL 18 DE JULIO DE 2002**



Por medio del cual se adopta el Manual de Práctica del Programa de Desarrollo Familiar de la Fundación Universitaria Luis Amigó.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ,
en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO QUE:

Es necesario adoptar los Manuales de Práctica de los diferentes Programas de la Fundación Universitaria Luis Amigó, que permitan la articulación de los contenidos teóricos con la praxis, en sentido de pertinencia y proyección social.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el Manual de Práctica del Programa de Desarrollo Familiar, cuyo texto se anexa.

ARTÍCULO SEGUNDO: Los ajustes que se deban realizar al Manual de Prácticas, en razón de las circunstancias, deberán ser aprobados por el Comité Curricular.

¡NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE!

Dado en Medellín, a los diecinueve (19) días del mes de Julio de Dos Mil Dos (2002).


PADRE JOSÉ LEVI RAMÍREZ LÓPEZ
Presidente
Consejo Superior
PRESIDENTE


FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ
Secretario General
Secretaría General

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS HUMANAS
2001

MANUAL DE PRÁCTICA PARA EL PROGRAMA DE
DESARROLLO FAMILIAR

PRESENTACIÓN

La práctica de los estudiantes de desarrollo familiar se inscribe en la realización de la Misión de la Fundación Universitaria Luis Amigó, como condición indispensable para la formación de profesionales con autonomía intelectual, social y ética, capaces de desempeñarse en la realidad social que lo enmarca, al tiempo que les posibilita el logro de la calidad de vida.

Así, en la FUNLAM, se concibe la práctica como un proceso de aprendizaje. Después de haber tenido unos logros académicos, permite al estudiante, establecer una permanente relación entre la teoría y la acción y, al futuro profesional, tener una concepción clara de la realidad social, en la cual, ejercerá las funciones propias del programa académico en el que se está formando.

La práctica es una estrategia con la que el estudiante confronta los conocimientos teóricos con la realidad y sus capacidades de desempeño, ubicar claramente su tendencia profesional, desarrollar actitudes, habilidades y destrezas en los diferentes contextos que permiten su labor. A la vez, pone a prueba la solidez, coherencia y pertinencia de los enfoques teóricos y metodológicos aplicables a su objeto de estudio.

En este proceso, el practicante aplica los elementos aprendidos, haciendo una revisión teórica, que lo lleva a evaluar y a reflexionar sobre el proceso institucional, social, familiar y personal. Al finalizar el proceso el estudiante estará en la capacidad de reconceptualizar los elementos adquiridos en la teoría desde su que-hacer práctico.

JUSTIFICACIÓN

1 Desde el Objeto de Formación de Desarrollo Familiar.

El propósito general del Departamento de Desarrollo Familiar, es formar profesionales con capacidad para investigar con rigor científico sobre las realidades relacionadas con la dinámica interna y externa de las familias en todas y cada una de las etapas de su ciclo vital, sus funciones, las características de su comunicación y de sus relaciones tanto interna como externas, y de las personas que la conforman.

Además, deben desarrollar capacidad para diseñar, ejecutar, evaluar y retroalimentar, a partir de los datos obtenidos con las investigaciones anteriores, proyectos de intervención que permitan prevenir la generación de factores que puedan influir negativamente en los aspectos anteriormente mencionados, fortalecer a las familias ya constituidas en esos mismos aspectos, ayudar a aquellas que ya se encuentran envueltas en diferentes clases de situaciones que dificultan u obstaculizan su proceso de desarrollo, mediante diferentes técnicas de conciliación, a encontrar caminos de salida beneficiosos para todos, y contribuir a la generación y desarrollo de procesos comunitarios inter - familiares de auto - gestión.

2 Desde la Misión de la Universidad.

La Fundación Universitaria Luis Amigó pretende formar profesionales con autonomía intelectual, social y ética, capaces de desempeñarse en la realidad social que los enmarca, al tiempo que les posibilita mejorar su propia calidad de vida.

3 Desde la realidad Familiar.

La situación de violencia y desintegración que se vive en muchas de las familias de nuestro medio, y la misma realidad de descomposición social que nos ha tocado vivir, ponen en evidencia numerosos bloqueos y estancamientos en el proceso de desarrollo de los grupos familiares y de cada uno de sus miembros.



Esta es una realidad que se viene abordando sectorialmente, en momentos coyunturales de crisis individual o grupal, de manera probadamente insuficiente, por diferentes profesionales de las ciencias humanas.

Con ese mismo criterio, se realizan con frecuencia acciones de prevención que terminan asfixiadas por el activismo que solo se ocupa de realizar múltiples jornadas o talleres de capacitación, sin ocuparse de hacer seguimiento a los procesos que se generan, ni evaluar resultados que se obtienen a partir de las mismas.

Con frecuencia, tampoco se tienen en cuenta las potencialidades de las familias para aprovecharlas en procesos internos y comunitarios de auto - gestión en diferentes campos, con lo que se crean dos problemas que se agregan a los que ya existían con anterioridad: Procesos de crecimiento familiar y/o grupal que se cortan en los momentos en los cuales necesitan de mayor impulso, con la consecuente desmotivación y posterior resistencia a intervención y cambio, y dependencia, por parte de las personas, las familias o las comunidades, de aquellas personas que han iniciado desde afuera los procesos, lo que trae como resultado la incapacidad de ellos para actuar por sí mismos.

Una práctica de Desarrollo Familiar bien orientada, permite al estudiante abordar la investigación de cualquier aspecto relacionado con la familia de manera integral, sistemática, dándole la oportunidad de encontrar conexiones e interrelaciones que posteriormente puede aprovechar en el diseño, ejecución, evaluación y sistematización de sus proyectos. Esto lo convertirá, finalmente, en un profesional con una visión más amplia y una capacidad de acción más eficaz, para intervenir a las familias desde la prevención hasta la autogestión.

PROPÓSITO

Ofrecer a los estudiantes entre quinto y décimo semestre de Desarrollo Familiar los espacios y posibilidades necesarios para la realización de sus prácticas, donde confronten los conocimientos teóricos - pertinentes a su objeto de formación: La Familia - con la realidad familiar y social, investigando y propiciando formas de intervención desde la prevención hasta la auto - gestión, promoviendo y apoyando el desarrollo de la familia y el de los individuos que la conforman.

OBJETIVOS

- ⇒ Propiciar el desarrollo y la formación de habilidades, intereses, destrezas, actitudes y aptitudes personales y profesionales, que deben caracterizar al profesional en Desarrollo Familiar.
- ⇒ Utilizar la metodología, técnicas, estrategias, abordaje y habilidades para la intervención en el ámbito familiar y social, desarrollando planes de prevención y promoción para el bienestar de la familia, a partir de actitudes autónomas en la toma de decisiones frente a la actividad académica, práctica y profesional.
- ⇒ Retroalimentar el proceso de construcción conceptual dentro del aula, con los hallazgos que realice el alumno dentro de la práctica, para que sea posible el crecimiento y evolución de la academia como aporte significativo a su trabajo posterior, tanto en ella como en su ejercicio profesional.
- ⇒ Facilitar desde la asesoría a los practicantes, la creación de nexos claros entre los conceptos construidos dentro del aula y las realidades que descubren cada día en el desarrollo de la práctica, para que puedan aplicarlos con seguridad y eficacia en los procesos individuales y colectivos de redefinición y reestructuración de la vida familiar y conyugal en nuestro medio.
- ⇒ Realizar investigaciones de campo que permitan la comprensión e interpretación desde la realidad familiar.
- ⇒ Sistematizar el ejercicio de la práctica, de manera tal que ésta logre convertirse en objeto de reflexión y de saber.
- ⇒ Enriquecer el ciclo: reflexión teórica - acción - investigación.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA



La práctica en Desarrollo Familiar, como momento privilegiado de aprendizaje, busca efectuar un proceso a través del cual se logre una aproximación a la realidad familiar, teniendo como actividad eje la observación que posibilite la verificación y retroalimentación de los elementos teóricos abordados a lo largo del currículo, con miras a construir nuevos conceptos en procura de una dinámica que garantice el logro de los objetivos de la carrera.

El profesional de Desarrollo Familiar debe asumir el grupo familiar como una totalidad que se expresa en distintas dimensiones y sistemas de creencias, su abordaje implica la construcción de una metodología apropiada. Esto se hace posible a través de la práctica, que permite a los estudiantes ejercitar habilidades necesarias para realizar diferentes niveles de observación e iniciar el proceso de confrontación teórico - práctico que solo se constituyen en referentes para la construcción de dicha metodología.

La misión del profesional en Desarrollo Familiar es:

Posibilitar a los actores sociales, la construcción de proyectos de vida desde el contexto familiar, para lo cual se requiere efectuar el balance acerca de las potencialidades de cada grupo familiar y crear con ellos las condiciones que garanticen su calidad de vida, la calidad de sus relaciones y el ejercicio de sus derechos.

La realización de esta misión tiene una serie de implicaciones conceptuales y metodológicas que el desarrollo de la práctica debe ayudar a dilucidar, pues la supervivencia, la convivencia y la proyección de las familias son tareas que ellas deben realizar para lograr su cometido en función de la identidad y la autonomía de sus miembros, mediante los procesos de socialización. Para la realización de estas tareas las familias requieren apoyo y fortalecimiento.

De ahí que la práctica profesional en Desarrollo Familiar se plantea como fundamentalmente investigativa, pues de algún modo se trata de "meterse en la piel de la familia", comprender cómo es, cómo funciona, cómo evoluciona, con qué recursos internos y externos cuenta para crecer y apoyar el crecimiento de sus miembros y como pueden las instituciones y las comunidades fortalecerla para que pueda seguir haciéndolo, teniendo en cuenta sus particularidades estructurales, funcionales, evolutivas y sus sistemas de creencias. De ahí que su conocimiento y la atención profesional se constituyen en acciones inagotables.



Algunas profesiones sociales se han acercado a la familia pero solo la han abordado en función de su problemática: de sus disfunciones y de su patología, así mismo, el concepto de intervención profesional ha estado tradicionalmente marcado por la idea de tratamiento y prevención de riesgo, proveniente en parte de las creencias de salud. Lo que el profesional de Desarrollo Familiar ha de realizar con las familias es, justamente, indagar por los factores que propician su desarrollo, estimular su protección y fortalecimiento, para que las familias puedan, con la ayuda de las instituciones y la comunidad, co-construir colectivamente estilos de vida más humanizados y más humanizantes.

LA PERTINENCIA DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL DE DESARROLLO FAMILIAR

Las investigaciones más recientes sobre familia, adelantadas en el país, reiteran dos necesidades fundamentales que debe atender la universidad, una en la línea investigativa y otra en la línea de educación para la convivencia familiar. Ambas respuestas puede ofrecerlas el profesional en Desarrollo Familiar, pues el desarrollo de estas habilidades son competencias claramente explicitadas en la descripción de su perfil y responden a la demanda social, de ahí su pertinencia.

En una ponencia presentada por Lucero Zamudio, en el seminario preparatorio de la Conferencia Mundial de Población, realizado en marzo de 1994, la investigadora señalaba algunas tareas que en el país están por realizar, con relación a la familia:

"La intermitencia y la irregularidad de la producción de indicadores demográficos y la precariedad de estos en el caso de la familia, dentro de una especie de cultura de la urgencia que depende de las demandas que cada administración considera pertinente, dificulta el seguimiento y evaluación de los procesos demográficos. En el país aún no se ha desarrollado ni el área de investigación demográfica sobre la familia ni la de sus relaciones con sus procesos demográficos más amplios, razón por la cual la información de la que se dispone es limitada".

En el trabajo, la misma autora invita a la revisión de los parámetros sobre calidad de vida, en función de los modelos de desarrollo social, sobre los cuales se pretende el desarrollo de los grupos familiares. Plantea cómo el efecto del comportamiento de las variables demográficas sobre la familia es de diverso orden y urge sobre la necesidad de estudiarlo en profundidad.



pues esta tarea aún no se cumple, a pesar del esfuerzo de algunas instituciones y de muy pocos investigadores. Así mismo, señala que los cambios demográficos, como la natalidad y la mortalidad, la representación social de la edad que aumentan las cargas de dependencia afectando las relaciones entre la familia en la vida cotidiana, las migraciones forzadas, producto de la violencia, que golpean fuertemente la integridad de la familia y favorecen la descomposición social de sus miembros, la transformación de los patrones de nupcialidad, con sus consiguientes cambios en la conformación de nuevas tipologías familiares y el aborto, como recurso externo, en el caso de embarazos no deseados y que prolifera de manera alarmante en el país, son todos motivos que explican el aumento en la demanda de servicios de apoyo al hogar y a la familia, de atención legal, de atención al menor y a la mujer, de mediación de conflictos a través de la conciliación, y plantean un serio interrogante sobre los recursos y conductas de prevención.

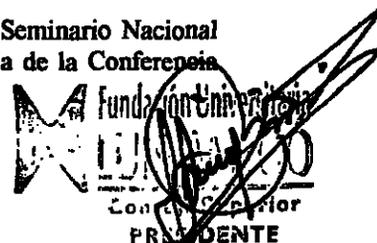
Todos estos son hallazgos que permiten inferir una enorme cantidad de acciones que los profesionales de Desarrollo Familiar pueden emprender, dados los énfasis de su perfil.

Lucero Zamudio, enfatiza como una de las características más marcadas de la familia en Colombia su capacidad para mantenerse como red en todos los sectores sociales: "En los estratos altos sigue siendo la base de concentración de la riqueza y en el otro extremo, la base de operación para las distintas estrategias de sobrevivencia"¹

De ahí que las recomendaciones finales de este importantísimo trabajo investigativo son: "propender por el fortalecimiento de la red de relaciones familiares, independientemente de los límites del hogar y definir como objeto de la política de bienestar y protección social a la familia como red de relaciones, en el entendimiento de que ninguna institución logra sustituirla eficientemente". Y "De la misma manera es necesario asegurar a la familia recursos, espacios y tiempos para la construcción de su bienestar, en el entendimiento de que este bienestar también se traduce en aumento de su capacidad productiva y, por tanto, de su capacidad de apoyo a sus miembros".

Esto reitera, una vez más la idea que la gran mayoría de las familias no requieren, de juzgados, ni clínicas, sino apoyo y fortalecimiento para desarrollar sus tareas de una manera autónoma.

¹ ZAMUDIO, Lucero: FAMILIA Y POBLACION, Ponencia presentada al Seminario Nacional sobre Población y Desarrollo, organizado por la Comisión Nacional Preparatoria de la Conferencia Mundial de Población Girardot, 14, 15 y 16 de marzo de 1994.



La misma investigadora desarrolla un interesante trabajo, con la consultoría de la socióloga Norma Rubiano, a propósito de la Segmentación, Monetización y Penalización de las Relaciones Familiares, en el cual también realizan dos concluyentes recomendaciones: "- Es necesario iniciar un proceso de aprendizaje de la convivencia familiar y doméstica y sobre todo un proceso de construcción de las bases afectivas, emocionales y materiales que nos permitan acceder a relaciones más firmes y duraderas".

Finalmente, parece necesario trabajar con mirada muy abierta y crítica frente a los crecientes procesos de penalización de la infracción familiar y doméstica y restituir a la familia su capacidad para ejercer autoridad y para responsabilizarse de los necesarios e indelegables procesos de socialización y control que debe ejercer sobre sus miembros²

Nuevamente y haciendo eco a las autoras, consideramos que los profesionales de Desarrollo Familiar tienen ahí un enorme campo de trabajo en términos de su acción específica y en términos de su formación para la interdisciplinariedad y el abordaje integral de la familia.

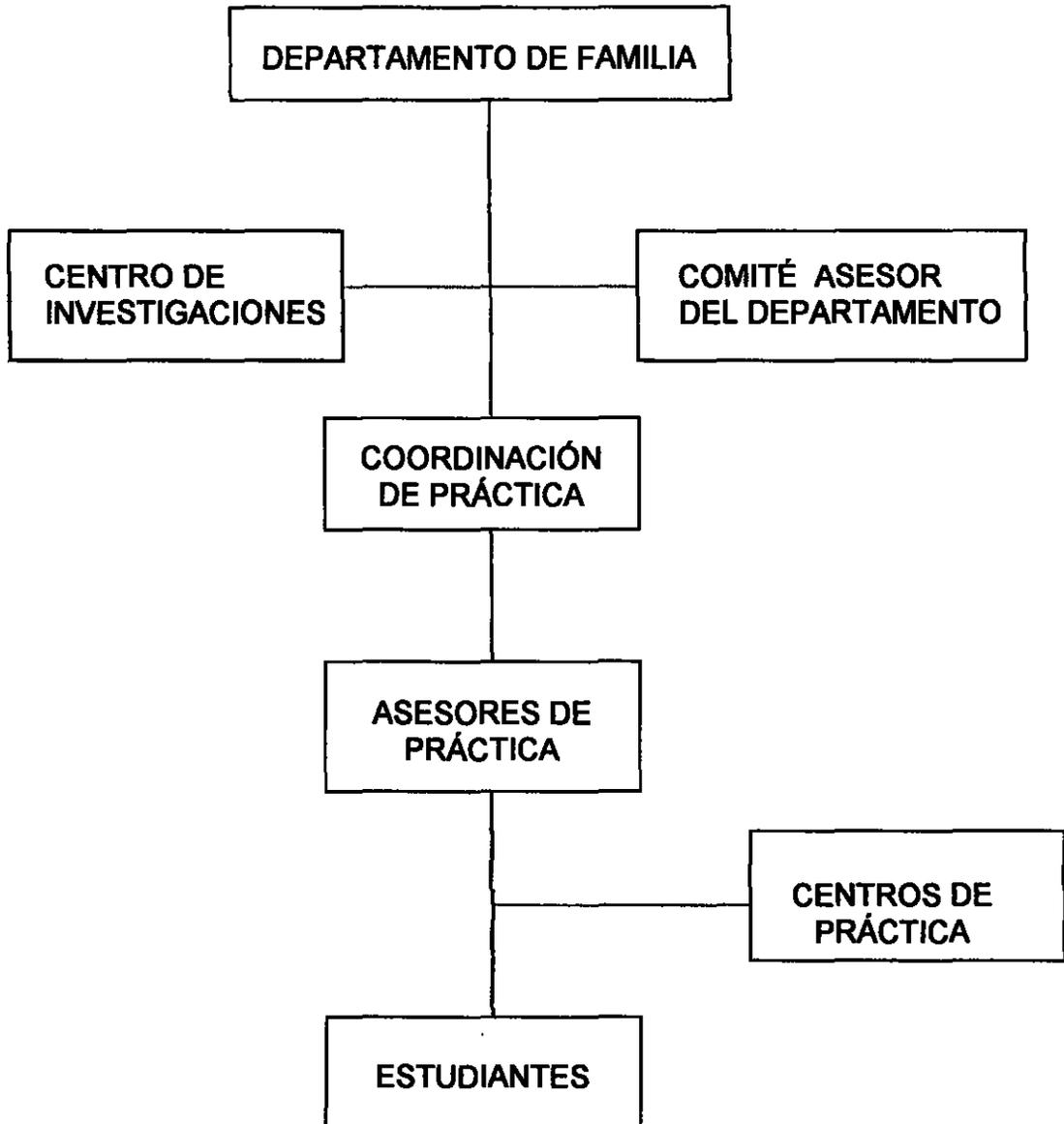
La reconocida investigadora Ligia Echeverry Ángel en un extenso y profundo análisis efectuado en desarrollo del Congreso Latinoamericano de Familia que se realizó en Medellín, con motivo del Año Internacional de la Familia, puntúa también algunos aspectos que no pueden ni deben pasar desapercibidos en una formulación de la práctica profesional de Desarrollo Familiar.

Respecto a los cambios en la estructura y por ende en el funcionamiento de la familia en Colombia en las últimas décadas, advierte hacia donde podrían orientarse las políticas sociales y las acciones del estado.

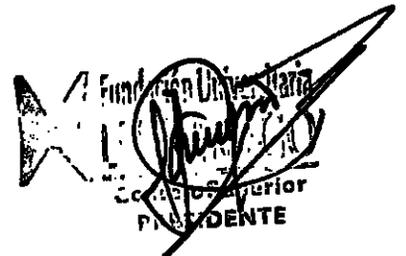
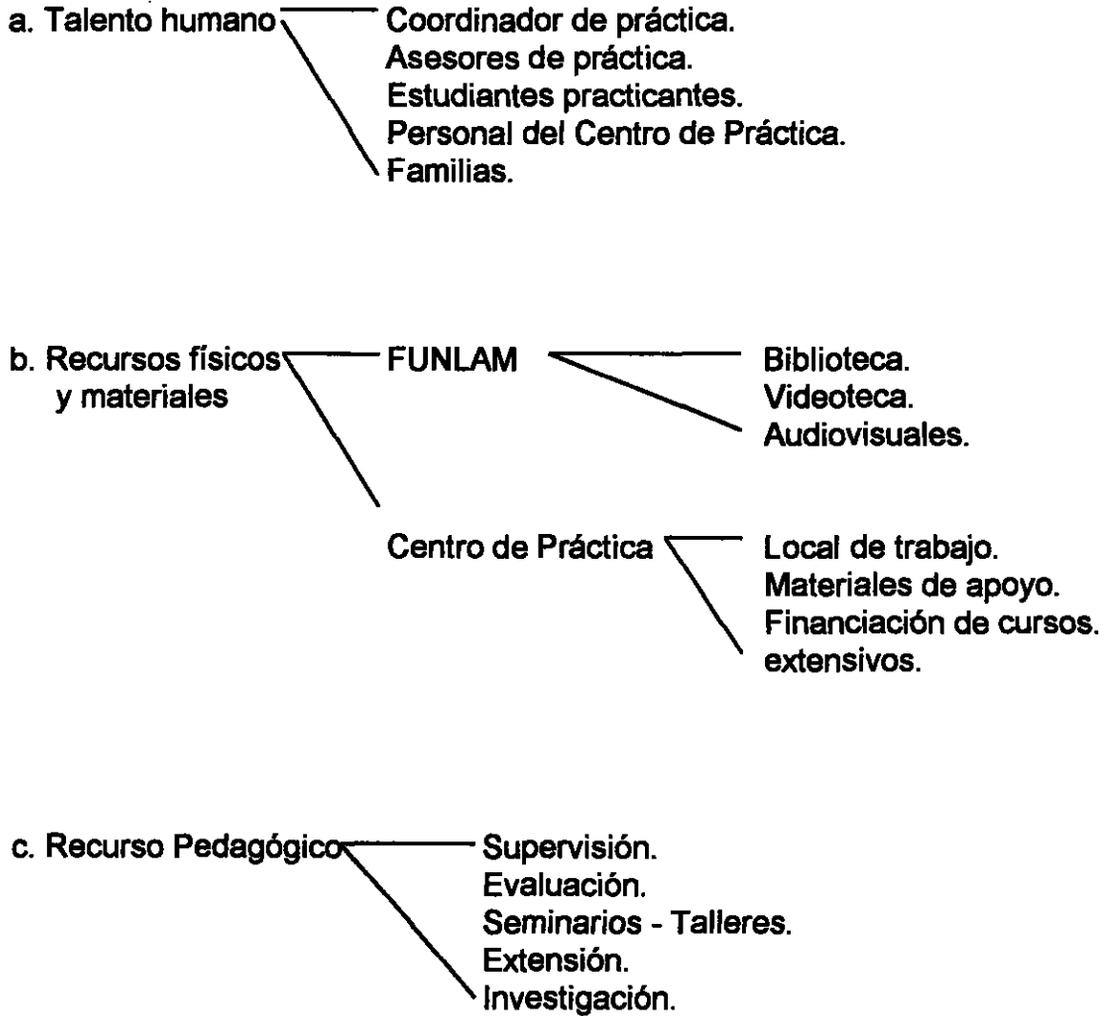
² Ponencia presentada al Seminario Internacional sobre Familia y Política Social en la Década de los 90. Realizado en Manizales del 22 al 24 de febrero de 1995



ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA PRÁCTICA



RECURSOS DE LA PRÁCTICA



DEPARTAMENTO DE FAMILIA

El Departamento de Familia tiene a su cargo la dirección general de la práctica de los estudiantes de Desarrollo Familiar en asocio con el comité Asesor del Departamento y la Coordinación de práctica.

Director Departamento de Familia

Funciones

El director del Departamento de Familia es el presidente del Comité del departamento y son funciones de él con relación a la práctica:

- Presidir las sesiones de reunión de práctica.
- Convocar ordinaria y extraordinariamente a los integrantes de practica - coordinador, asesores, representante de los estudiantes- .
- Estudiar y designar con la Coordinación de práctica, los asesores que trabajaran en la orientación de práctica.
- Cumplir y hacer cumplir las decisiones emanadas del Consejo de Facultad en relación con las prácticas.
- Resolver en unión con la Coordinación las situaciones especiales que se presentan dentro de la práctica.
- Velar por el desarrollo operativo y seguimiento de los proyectos.

CENTRO DE INVESTIGACIONES

Es la instancia administrativa académica que orienta las líneas investigativas y apoya los proyectos investigativos suscritos en la práctica.

Funciones

- Proponer líneas de investigación con relación a la práctica.
- Apoyar los procesos investigativos en torno a la práctica.



- Apoyar y participar con docentes investigadores en la asesoría y supervisión de los proyectos.

COMITÉ ASESOR DEL DEPARTAMENTO

Es un organismo asesor de la academia y la práctica del departamento de Familia. Está integrado por:

El director del Departamento de Familia.

El asistente del Departamento de Familia.

El coordinador de prácticas.

Un representante de los profesores

Un representante de los estudiantes.

Un representante del centro de investigaciones.

Un egresado.

Funciones

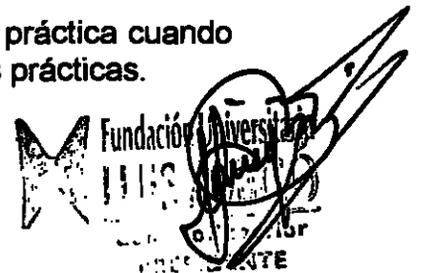
Las funciones en lo referente a la práctica son:

Asesorar al coordinador En todos los aspectos que se relacionen con el desarrollo adecuado de las prácticas. En el estudio y desarrollo de políticas generales acerca de la orientación de la práctica propia del programa de Desarrollo familiar.

Participar en el estudio y solución de conflictos presentados en las prácticas cuando estos ameriten el concurso del comité asesor.

Colaborar con el Departamento de Familia en la presentación de planes y proyectos concernientes a la práctica.

Decidir, en última instancia, sobre el cierre de un campo de práctica cuando no cumpla con los requisitos para el normal desarrollo de las prácticas.



Decidir sobre la suspensión de la práctica cuando presente dificultades de tipo personal y/o académico que altere su adecuado desarrollo.

COORDINADOR GENERAL DE PRÁCTICAS:

La coordinación de práctica es la dependencia responsable de la gestión global de la práctica y esta bajo la dirección del Departamento de Familia. El coordinador es el profesional nombrado por el Departamento de Familia para administrar las prácticas profesionales de los estudiantes de Desarrollo Familiar.

Debe ser profesional en el trabajo con Familia y tener formación e interés por la investigación.

Funciones

- La función básica del coordinador general de práctica consiste en coordinar, estimular, orientar, velar y hacer cumplir y respetar los principios y procedimientos establecidos en este manual (reglamento).
- Programar las actividades para el desarrollo del semestre de práctica con base en la filosofía del programa de Desarrollo familiar y en la demanda del medio.
- Delimitar el campo de acción y ejercicio de práctica de acuerdo con la dirección del Departamento de Familia.
- Participar en asocio con el Director del departamento en la selección de los asesores de práctica.
- Elaborar los textos pertinentes al desarrollo de la práctica y lo que ella genera: programación, evaluación, control, información, etc.
- Seleccionar las instituciones que sirvan como centros de práctica, en asocio con las directivas del departamento de Familia.
- Tramitar los convenios de práctica.
- Planear la inducción general con las instituciones y los futuros estudiantes de práctica.



- Hacer seguimiento al trabajo en los centros de práctica, para confirmar, si se cumplen los objetivos propuestos.
- Coordinar el equipo de asesores de práctica, unificando y orientando criterios de trabajo.
- Evaluar con los asesores y coordinadores de la institución, la experiencia de práctica de los estudiantes.
- Sistematizar la información que se tenga de la experiencia de práctica.
- Participar en el comité asesor académico del Departamento para la articulación de la práctica.
- Planear talleres que refuercen la actividad de la práctica.
- Promover en los centros de práctica servicios que puedan ser ejecutados por el Departamento de Familia en asocio con el Departamento de Extensión o el Centro de Investigaciones.
- Solicitar programas de cualificación para los docentes del área, a Pedagogía, Centro de Investigación y Departamento de Extensión.
- Presentar al director del Departamento los informes que le sean solicitados.
- Realizar los cambios necesarios de centros de práctica, previo concepto del asesor y de las directivas del Departamento de Familia.
- Suspender la práctica a los estudiantes cuando se presentan motivos según lo estipulado en el reglamento y previa consulta al comité asesor.
- Otras funciones asignadas por el Director del Programa y pertinentes a la práctica

ASESOR DE PRÁCTICA



El asesor de práctica del Departamento de Familia, es la persona que orienta al estudiante en la comprensión e implementación del proceso de crecimiento teórico - práctico, y le aporta los elementos necesarios para el logro de los objetivos de la práctica. Es un proceso dinámico donde, tanto el asesor como el estudiante, estén comprometidos en una acción integradora de todos los conocimientos adquiridos en la academia y su realización en el trabajo.

Perfil

Es un profesional especializado en el área de familia y con previa experiencia en el trabajo de campo y conocimiento del programa Desarrollo Familiar, designado por el departamento para asesorar, orientar y evaluar el proceso de práctica del grupo de estudiantes que le sean asignados (no superior a 10).

Debe tener las siguientes características:

Habilidad en aplicación de la metodología pedagógica para dar orientación adecuada al estudiante.

Experiencia y conocimientos claros sobre las metodologías de intervención y en general del trabajo de campo.

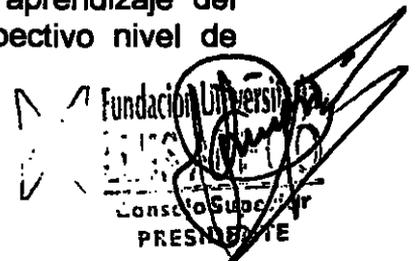
Interés por la investigación y el trabajo de campo.

Hábil en el manejo de las relaciones humanas y poseer una actitud crítica.

Abierto al cambio - Identificado con la Misión de la FUNLAM.

Funciones.

- Ubicar al estudiante en su campo de práctica.
- Asesorar al estudiante para establecer adecuadamente la relación entre su trabajo práctico y el conocimiento teórico que ha adquirido a través del programa de Desarrollo Familiar.
- Seleccionar programas y actividades que permitan el aprendizaje del estudiante y el cumplimiento de los objetivos del respectivo nivel de práctica.



- Dar al estudiante elementos críticos en el análisis del trabajo realizado.
- Estimular adecuadamente al estudiante para la correcta ejecución de la práctica desde las áreas profesional y personal.
- Desarrollar en el estudiante el sentido de pertenencia, responsabilidad y cumplimiento frente a su trabajo.
- Asesorar al practicante en el diseño, planeación, ejecución, evaluación y control de los programas con el grupo familiar, objeto de su intervención en su práctica profesional.
- Participar en la solución de los problemas profesionales, personales o institucionales que impidan el buen desarrollo de la práctica.
- Evaluar periódicamente a los practicantes en asocio con el coordinador de la institución y de acuerdo con lo establecido por la FUNLAM
- Conocer la institución (Centro de práctica), sus políticas, objetivos y programas para orientar adecuadamente a los estudiantes en la selección y elaboración de proyectos que respondan a las expectativas de la institución.
- Coordinar el trabajo de práctica con el asesor del centro de práctica.
- Visitar el campo de práctica de acuerdo con el reglamento establecido por la FUNLAM o cada vez que lo requiera.
- Mantener continua comunicación con el coordinador de práctica del Departamento de Familia para evaluar en forma permanente a cada practicante y al centro de práctica con el fin de lograr los objetivos y el aprendizaje deseado.
- Programar y orientar, en asocio con el coordinador de práctica, seminarios y talleres que considere necesarios.
- Asistir a las reuniones programadas por el coordinador de práctica del Departamento.
- Participar en el proceso de sistematización de las prácticas.
- Presentar cronograma de trabajo al coordinador.

Fundación Universitaria
LUIS AMIGÓ
Consejo de
PRESIDENTE

- Presentar informe escrito sobre las visitas de supervisión a la Centro de Práctica, en el cual se recojan las experiencias de aprendizaje de los practicantes y presente sugerencias.

COORDINADOR DE CAMPO

Perfil

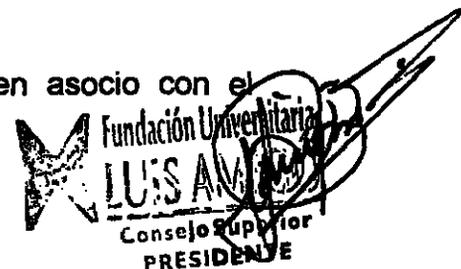
Es la persona destinada por el centro de práctica para orientar y apoyar el trabajo de los estudiantes en el desarrollo de la práctica. Preferiblemente debe ser un profesional del área de la familia o en su defecto, del área de las ciencias sociales.

Debe poseer un amplio conocimiento de la institución o centro de práctica especialmente sobre su problemática familiar.

Debe tener buenas relaciones interpersonales, espíritu crítico e interés por la investigación y trabajo relacionado con el grupo familiar.

Funciones

- Presentar al Departamento de Familia el perfil del estudiante requerido.
- Orientar el trabajo de los estudiantes de acuerdo con el asesor de práctica y el proceso que deben realizar.
- Asesorar al practicante dentro del proceso de inducción en el centro de práctica, con el objeto de facilitar el diagnóstico y establecer prioridades que conduzcan a la elaboración del proyecto.
- Coordinar con el practicante el desempeño de sus funciones dentro de la institución, suministrando información requerida en cuanto a procesos, técnicas, recursos y demás elementos que conduzcan al buen desempeño del estudiante.
- Desempeñarse como jefe directo de los estudiantes en el campo de práctica, asesorando y coordinando el trabajo.
- Evaluar los proyectos que desarrolla el practicante en asocio con el asesor y el mismo estudiante.



- Presentar informes cualitativos sobre el desarrollo de la práctica.
- Reunirse con el asesor para evaluar y resolver las dificultades que se presenten en el desarrollo de la práctica.
- Presentar sugerencias al coordinador para lograr los objetivos deseados acorde con la Misión de la FUNLAM y las necesidades del centro de práctica.
- Participar con el asesor en la evaluación del proceso de práctica sobre los aspectos inherentes a ella y en la evaluación del estudiantes, teniendo en cuenta los parámetros establecidos por el Departamento de Familia.

PRACTICANTE

Perfil

Es considerado estudiante de práctica el que esté matriculado en el nivel de práctica que le corresponda, además de haber cumplido con todos los prerequisites establecidos en el manual de práctica. El periodo de práctica tiene una duración de cinco (5) semestres iniciados no antes de llegar a quinto semestre.

El estudiante debe presentar un desarrollo personal y emocional acorde con las exigencias de las funciones que desempeñará.

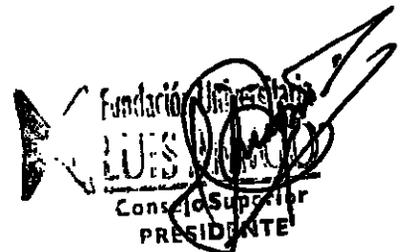
Tener capacidad para establecer relaciones interpersonales, uso del vocabulario acorde con la profesión y adecuada presentación personal.

Ser responsable de su proceso de práctica para lograr los objetivos de acuerdo con el nivel.

Estar dispuesto a la reflexión, al dialogo, a la negociación y a la conciliación frente al campo de acción, la institución y la FUNLAM.

Funciones

- Cumplir con el reglamento de práctica.



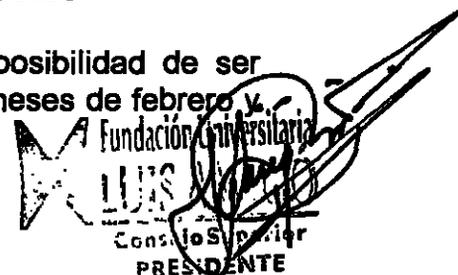
- Cumplir con el horario acordado con la institución, presentar los informes que le sean solicitados por parte de la institución, del asesor y/o coordinador de prácticas y la FUNLAM.
- Asistir a los encuentros generales de prácticas en la FUNLAM.
- Asistir a las asesorías de práctica con el asesor y el coordinador del centro de práctica.
- Crear y mantener una imagen positiva de la FUNLAM y del programa.
- Planear, ejecutar y evaluar programas para el bienestar familiar.
- Participar en programas tendientes a prevenir problemas relacionados con el grupo familiar.
- Diseñar el proyecto de prácticas, haciendo un diagnóstico previo del medio, detectando las necesidades y estableciendo prioridades del centro donde haya sido ubicado.
- Realizar investigaciones que permitan explicar la realidad del grupo familiar y posibiliten dar respuesta a la problemática que se vive.
- Desarrollar diferentes programas de prevención, intervención, asesoría acorde con la profesión, según las necesidades del centro de práctica.
- Dar informes (oral y escrito) al coordinador del centro y al supervisor de práctica, sobre el desarrollo de esta, incluyendo las limitaciones, debilidades fortalezas y/o interferencias detectadas.

CENTRO DE PRÁCTICA

El Centro es la institución que requiere o tiene programas acordes con el campo de intervención del profesional de Desarrollo Familiar, para la realización de la práctica y colabora en su formación profesional.

El centro de práctica debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Solicitar por escrito al Departamento de Familia, la posibilidad de ser centro de prácticas. La solicitud debe hacerse en los meses de febrero y...

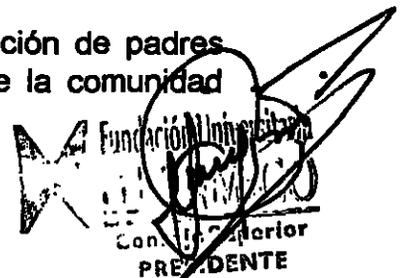


marzo para el segundo semestre de cada año y en los meses de agosto y septiembre para el primer semestre del año siguiente.

- Facilitar una inducción a los alumnos y asesores asignados para el centro.
- Que la población que se va a intervenir, sea objeto del área del saber de Desarrollo Familiar.
- Garantizar la posibilidad de desarrollar un proceso continuado de aprendizaje por espacio de cinco semestres académicos, con la intensidad horaria requerida.
- Asignar la persona que apoye y coordine el trabajo de los estudiantes en el centro de práctica.
- Tener en cuenta y valorar los aportes de los estudiantes, reconociendo y aceptando su condición de practicantes.
- Proporcionar los recursos necesarios para el buen desempeño de la práctica, garantizando las condiciones locativas y programáticas requeridas.
- Asistir a las reuniones de información sobre la FUNLAM y especialmente sobre el programa de Desarrollo Familiar para poder dar cumplimiento al convenio y al reglamento de práctica.
- Firmar convenios con la FUNLAM.

CAMPOS DE ACCIÓN

- **Atención a la familia.** Es un campo de acción en el que el practicante tiene contacto directo con la familia, para implementar acciones de promoción, prevención y atención .
- **Investigación .** Para la investigación de temas relacionados con la familia en su dinámica interna y el entorno socio - cultural.
- **Educación .** Para la formación y cualificación de la función de padres para fortalecer los grupos familiares que hacen parte de la comunidad

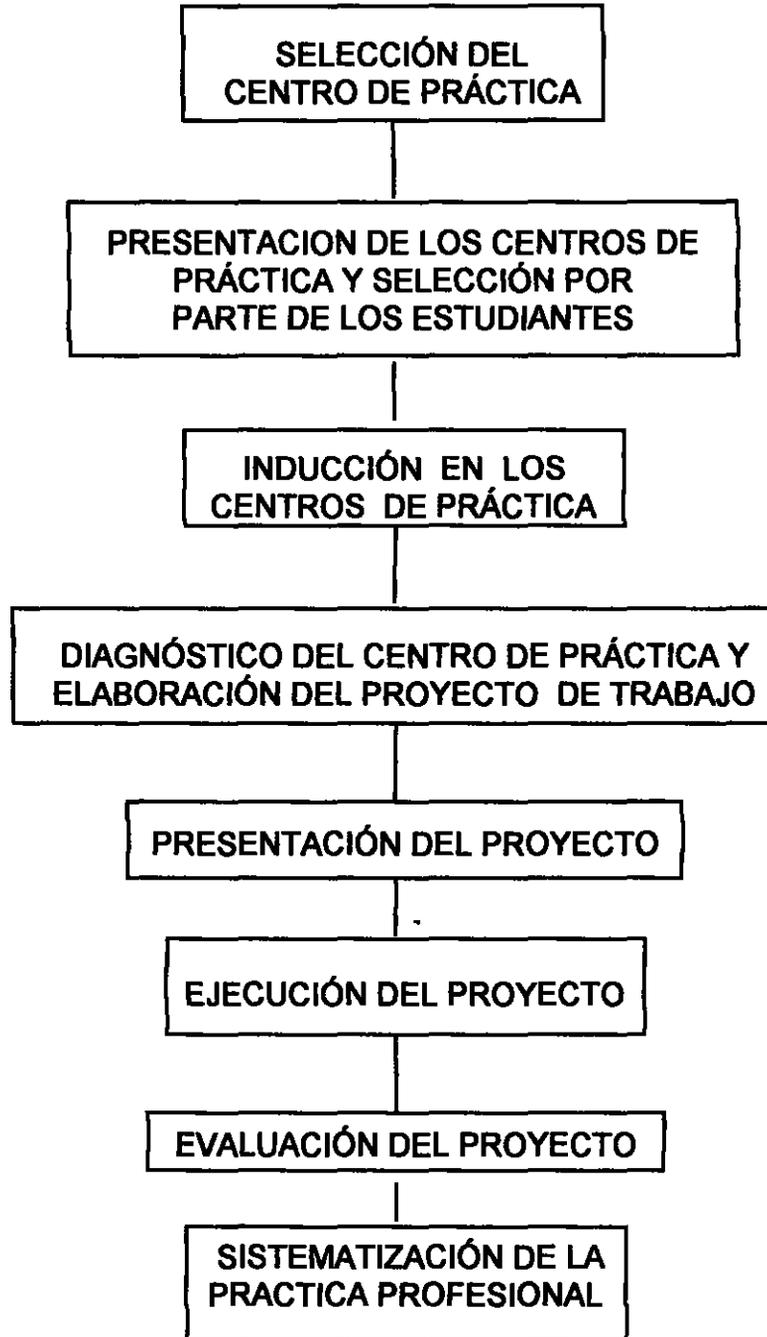


educativa de acuerdo con los requerimientos que, al respecto, hacen la ley 30 y 115.

- **Empresas privadas.** Se trabajará desde la perspectiva de unidad empresarial, mirando parámetros que incrementen la productividad de esta, a partir del fortalecimiento de las relaciones personales y familiares del trabajador, revirtiéndolas, en una mejor integración a su grupo de trabajo, lo que incrementará la producción de la empresa y el bienestar de los empleados.
- **Fundaciones, organizaciones gubernamentales (OG) y no gubernamentales (ONG).** Para la investigación, planeación y ejecución de acciones tendientes al fortalecimiento de las relaciones socio-familiares.



PROCEDIMIENTO EN LA PRÁCTICA



Fundación Universitaria Luis Amigó
Consejo Superior
PRESIDENTE

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Para la realización de la práctica, se han propuesto estrategias y procedimientos que permiten abrir espacios, en donde los estudiantes compartan sus experiencias, adquieran nuevos conocimientos y participan en el proceso de aprendizaje.

Cada semestre de práctica tiene encuentros obligatorios (ver recuadro), los cuales tienen una metodología para el encuentro de la asesoría, esta es:

- Socialización de la experiencia realizada de cada grupo en el centro.
- Taller de capacitación, de acuerdo a las necesidades presentadas por los estudiantes.
- Asesoría individual.

Entre las estrategias que le aportan al estudiante, crecimiento frente a su actividad, están: Seminarios, talleres, mesas redondas, conversatorios, entre otros.

En el programa Desarrollo Familiar, se realiza la práctica en cinco semestres distribuidos así:

INTENSIDAD HORARIA DE LA PRACTICA POR SEMESTRE

Semestre académico	Práctica	Horas presenciales	Total Horas por semana	Total semanas por semestre	Asesorías en la FUNLAM.
Quinto	I	54	3	18	cada quince días.
Sexto	II	72	4	18	una por mes.
Séptimo	III	72	4	18	una por mes.
Octavo	IV	72	4	18	una por mes.
Noveno	V	72	4	18	una por mes.

Fundación Universitaria Luis Amigó
 Consejo Superior
 PRESIDENTE

DESARROLLO DE LA PRÁCTICA EN CADA SEMESTRE

SEMESTRE	PRÁCTICA	ACTIVIDAD
Quinto	I	<p>Conocimiento de la Institución. Inducción a los estudiantes en el centro de práctica para que conozcan su estructura administrativa y física, logrando mayor integración, sentido de pertenencia para que se pueda facilitar el trabajo. Diagnóstico del centro de práctica. Presentación del proyecto de trabajo que se va a desarrollar con las familias.</p>
Sexto	II	<p>Ejecución del plan estipulado en el proyecto. Evaluación de las actividades realizadas y ajustes al proyecto. Presentación del nuevo plan de trabajo.</p>
Séptimo	III	<p>Ejecución del plan estipulado en el proyecto y en los ajustes realizados. Evaluación de las actividades realizadas y ajustes al proyecto. Presentación del nuevo plan de trabajo.</p>
Octavo	IV	<p>Ejecución del plan estipulado en el proyecto. Evaluación de las actividades realizadas y ajustes al proyecto. Presentación del nuevo plan de trabajo.</p>
Noveno	V	<p>Ejecución del plan estipulado en el proyecto. Se inicia el cierre de actividades en el centro de práctica, la comunidad y los grupos familiares, presentando los resultados obtenidos en el transcurso de la experiencia de práctica, a partir de las permanentes evaluaciones realizadas.</p>
Décimo		<p>Sistematización de la práctica profesional, entrega del informe al centro de práctica, a la Fundación Universitaria Luis Amigó.</p>


 Fundación Universitaria Luis Amigó
 Director Superior
 PRESIDENTE

--	--	--

SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA

Tiene que ver con la posibilidad de dar cuenta del desarrollo de una experiencia profesional significativa que permita sacar conclusiones sobre el sentido que tiene este desarrollo para las personas involucradas en el proceso; de igual manera, que permita trascender la experiencia hacia un plano de mayor significación social. Todo esto debe estar guiado por una fundamentación teórica y conceptual que la formación profesional le ha proporcionado al estudiante.

INSTANCIAS

Para la solución de las situaciones de conflicto, se sigue el conducto regular: Asesor, Coordinador de práctica, Director del Departamento y Comité Asesor.

ESTÍMULOS PARA EL ESTUDIANTE DE PRÁCTICA

Los estímulos en la práctica son reconocimientos por el desempeño realizado, distinguiéndose por su rendimiento académico, su participación en la vida institucional, su trabajo de investigación y su proyección a la comunidad (Reglamento estudiantil Capítulo XIII) .

- Reconocimiento verbal por parte del asesor y el coordinador de la práctica.
- Reconocimiento escrito con copia a la hoja de vida.
- Promocionarlo para realizar servicios a grupos familiares cuando sea solicitados por diferentes instituciones.
- Recomendarlo a las instituciones que lo puedan vincular laboralmente.
- Ser monitor de práctica. Para este estímulo el estudiante debe estar mínimo en cuarto semestre de práctica.

CONDICIONES GENERALES DE LA PRÁCTICA.

- Estar matriculado en la Universidad en el programa de Desarrollo familiar.
- Haber cursado y aprobado las asignaturas que tiene como prerrequisito.
- Disponer del tiempo exigido por la Universidad para el desarrollo de la práctica.

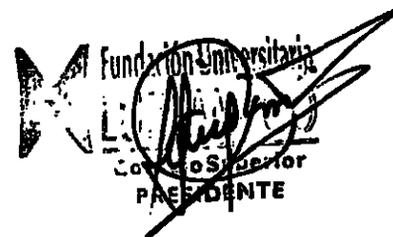


- **Acreditar disponibilidad de tiempo para la realización de la práctica.**
- **Cumplir con la intensidad horaria presencial requerida para cada semestre de práctica, tanto en la Universidad como en el centro. El no cumplimiento de esto ocasiona la cancelación y una evaluación totalmente deficiente.**
- **La práctica está organizada en forma secuencial, cada nivel es prerrequisito del siguiente, la secuencia en ningún caso puede invertirse.**
- **Debe realizarse durante el semestre académico correspondiente y en ningún caso como curso de vacaciones**
- **No es susceptible de recuperación final.. Si un estudiante la reprueba debe repetirla en semestre siguiente.**
- **No es validable ni convalidable.**
- **Si se pierde el nivel que se repite, queda por fuera del programa académico.**
- **Ser seleccionado por una agencia de práctica aprobada por el Departamento de Familia.**
- **no es realizable en el lugar donde el estudiante labora.**

CAMBIO DE CENTRO DE PRÁCTICA

El cambio de un estudiante de un centro de práctica a otro, tanto en el transcurso del semestre como al finalizar, se puede hacer cuando se presentan las siguientes situaciones:

- **El centro de práctica no permite el logro de los objetivos del semestre de práctica, no proporciona los recursos para el trabajo o no cumple con las obligaciones estipuladas en el convenio de práctica.**
- **Cuando se presentan continuas dificultades en las relaciones del estudiante con su jefe inmediato o con el equipo de trabajo. Siempre y cuando al ser evaluado por el asesor y el coordinador no se encuentran responsabilidades exclusivas del practicante.**
- **Cuando el centro de práctica lo solicite por cambio interno de políticas o de programas que impidan el cumplimiento exigido para cada nivel.**
- **Por problemas de salud previo dictamen médico que determine la incapacidad para realizar el trabajo que le corresponde.**
- **Cuando se presentan dificultades en el centro de práctica que impidan el desarrollo del trabajo de los estudiantes, tales como: paros, huelgas, concordatos, problemas de seguridad, entre otros.**
- **Situaciones de riesgo que a criterio del asesor o coordinador de prácticas pongan en peligro la integridad del estudiante.**
- **Cuando el estudiante es contratado laboralmente por el centro de práctica.**



NOTA: La inasistencia, la irresponsabilidad y el incumplimiento de las obligaciones del estudiante en el desarrollo de la práctica no son motivos para hacer el cambio. Estas situaciones son evaluadas en el proceso de práctica.

SUSPENSIÓN Y CANCELACIÓN DE LA PRÁCTICA

SUSPENSIÓN

La práctica de un estudiante puede suspenderse cuando las conductas del estudiante atenten contra el orden académico, disciplinario y ético (Reglamento estudiantil Capítulo XV). Se puede suspender por:

- Parte del asesor.
- Parte de la coordinación.

Por el asesor de práctica cuando:

- Lo considere necesario, porque no ha atendido los llamados de atención sobre diferentes aspectos, tales como: impuntualidad, mala presentación personal, inadecuado manejo del lenguaje, falta de interés, falta de empatía en el trabajo, entre otras. Esta suspensión no debe ser superior a una semana académica. El estudiante debe reponer el tiempo en el centro de práctica.

Por el coordinador de prácticas cuando:

- Lo considere necesario, por no haber atendido los llamados de atención realizados por el asesor y la coordinación. Esta suspensión no debe ser superior a dos semanas académicas. El estudiante debe reponer el tiempo en el centro de práctica.

NOTA: De todas las suspensiones debe quedar constancia escrita firmada por el estudiante, por quien la haya ordenado y con copia a hoja de vida.

CANCELACIÓN

La práctica puede cancelarse por:

- Parte del estudiante.
- Parte del comité asesor.

A solicitud del estudiante cuando:

- No ha transcurrido más del 20 % del semestre.



- Acredite fuerza mayor, debidamente comprobada en cualquier momento del semestre.

Por el comité de práctica cuando:

- El estudiante incumpla lo estipulado en el manual de práctica sin causa justa.
- El centro de práctica lo solicite por incumplir su reglamento o causar problemas que interfieran en el normal funcionamiento del centro.
- Presenta conductas o comportamientos inadecuados para el desarrollo de la práctica.
- Presente dificultades personales o familiares que interfieran en el correcto desarrollo de la práctica. -puede solicitarse concepto de psicólogo según sea el caso.
- Falta de ética en el manejo de las diferentes situaciones de la práctica.
- Por asumir una actitud irrespetuosa en forma reiteradas frente a los superiores, frente a los compañeros o a las personas con quienes trabajan -usuarios del servicio.
- Manejo inadecuado de los materiales o implementos de trabajo de propiedad del centro de práctica.
- Violación de la información confidencial del centro de práctica.
- Falsedad en la ejecución de las actividades.
- Las situaciones anteriores se agravan cuando los informes no se presentan, se presentan después de las fechas señaladas y con la mala calidad de los mismos.

NOTA: El comité de práctica puede suspenderse por un semestre académico cuando el estudiante ha perdido en forma consecutiva un nivel de práctica.

Cancelación definitiva por el comité de práctica (Reglamento estudiantil capítulo XIV y capítulo XV), cuando:

- Habiendo estado suspendido por el mismo comité amerite nueva suspensión.
- La falta sea de tal gravedad que amerite una suspensión definitiva e inmediata.
- La gravedad de la falta la determina el comité asesor teniendo en cuenta el perjuicio causado al centro de práctica, a la FUNLAM, a los compañeros o al servicio de los usuarios.
- La suspensión definitiva de la práctica deja al estudiante por fuera del programa académico.

NOTA: La cancelación debe ser notificada al estudiante por escrito con copia a la hoja de vida.



Fundación Universitaria
Luis Amigó
Presidente

PERDIDA DE LA PRÁCTICA

- Cuando el asesor, el cooperador o el coordinador de la práctica, consideran que el estudiante no cumplió con los objetivos propuestos.
- Por suspensión temporal en más de una oportunidad, de tal manera que no logra los objetivos.
- Inasistencia mayor o igual al 20 %.
- Cuando de acuerdo con el reglamento estudiantil su evaluación es Insuficiente, Deficiente o Totalmente Insuficiente.

EVALUACIÓN

La evaluación de la práctica es un proceso integral, continuo, científico y ético. Se evalúa de acuerdo a los parámetros del Reglamento estudiantil (Capítulo X y capítulo XIV) y en concordancia con el Manual de Prácticas.

La evaluación final, esta establecida por un porcentaje de autoevaluación del 10% por parte del estudiante, 45% por parte del centro de práctica y otro 45% por parte del asesor.

EL PRESENTE MANUAL DE PRÁCTICA ES DE CARACTER PROVISIONAL.

