



Programa Prácticum

Este Programa para el/la estudiante contiene los trabajos que se tienen que realizar durante la realización del Prácticum que serán dirigidos y supervisados en los Seminarios de Supervisión Educativa y evaluados por los/as profesores/as supervisores/as de la Facultad de Trabajo Social (FTS).

El objetivo es poner a disposición del alumnado los formatos de los trabajos a realizar para facilitar el trabajo y conseguir una homogeneidad en su presentación.

Índice

ACTIVIDAD 1: clarificando expectativas:	6
ACTIVIDAD 2: fortalezas/no fortalezas en relación a las prácticas de campo. ..	7
ACTIVIDAD 3: estudio de la institución (centro de prácticas).....	10
ACTIVIDAD 4: el trabajo en equipo.....	12
ACTIVIDAD 5: contexto de la comunidad.....	16
ACTIVIDAD 6: problemas y necesidades atendidos en el cp.....	18
ACTIVIDAD 7: la política social.....	20
ACTIVIDAD 8: modelos de intervención.....	22
ACTIVIDAD 9: modelos de intervención.....	23
ACTIVIDAD 10: trabajo social profesional.....	24
ACTIVIDAD 11: ética profesional.....	25
ACTIVIDAD 12: documentación en la institución.....	26
TRABAJOS FINALES.....	28
i. Diario de campo. Debe ser cumplimentado por cada día de prácticas... 28	
ii. Estudio de la institución.....	28
iii. Presentación de un “caso”.....	29
iv. Proyecto social de intervención.....	31
v. Registro final del/la estudiante.....	33



El *Prácticum* es una asignatura que se cursa en cuarto año del Grado en Trabajo Social. Tiene asignados 42 ECTS (36 a las prácticas de campo + 6 de Supervisión Educativa en el Centro Docente).

Muchos/as trabajadores/as sociales utilizan los términos *Prácticum*, *prácticas de campo*, *instrucción de campo*, *prácticas externas* como intercambiables. Usaremos el término *Prácticum* para designar el conjunto formado por las prácticas de campo y la supervisión educativa.

Un Prácticum es una metodología de aprendizaje que enfatiza la aplicación práctica de la teoría y el conocimiento conceptual adquirido durante la formación en las distintas asignaturas que configuran los estudios de Trabajo Social. El *Prácticum* ofrece a los estudiantes la oportunidad de integrar y asimilar el conocimiento y la teoría en la experiencia práctica, a través de situaciones específicas y reales, para construir las bases de su propia identidad profesional.

El *Prácticum* refuerza la identificación de los estudiantes con los objetivos, valores y ética de la profesión; promueve la integración de la teoría-práctica y el desarrollo de la competencia profesional. Es un puente entre las realidades prácticas y el aprendizaje en el aula.

Los **objetivos** del *Prácticum* son:

- a) Proporcionar al estudiante la oportunidad de desarrollar competencias profesionales aplicando, depurando e integrando el conocimiento teórico y conceptual adquirido en las diversas asignaturas a experiencias reales vividas en los Centros de Prácticas
- b) Evaluar la capacidad del estudiante para el ejercicio profesional de una manera competente y ética



Para la consecución de los objetivos señalados, el Prácticum de Trabajo Social se desarrolla en dos escenarios complementarios y en coordinación: en una institución social u organización de bienestar social, que denominamos *centro de prácticas*; y en las dependencias de la FTS donde se efectuará la *supervisión educativa* de la experiencia práctica. En ambos escenarios el proceso de aprendizaje presenta un contenido común planificado.

La **evaluación final/global del alumno/a** será realizada por el Profesor/a Supervisor/a. Así, la evaluación tiene como fuentes de información al Profesor/a Supervisor/a y al Trabajador/a Social Colaborador/a en Docencia Práctica, y como medidas de evaluación las siguientes:

- Trabajos realizados y entregados por cada estudiante y evaluados por el/la Profesor/a Supervisor/a durante el periodo de prácticas:
- Trabajos realizados y entregados por cada estudiante y evaluados por el/la Profesor/a Supervisor/a al finalizar el periodo de prácticas:
 - El Diario de Campo
 - Presentación de un caso
 - Estudio de la institución
 - Registro Final-autoevaluación
- Respuesta (participación, integración, interacción, ...) en los seminarios de Supervisión Educativa grupal e individual
- Información recabada en los contactos periódicos mantenidos con el/la Trabajador/a Social Colaborador/a en Docencia Práctica
- Evaluación del primer cuatrimestre del alumno/a realizada por el Trabajador/a Social Colaborador/a en Docencia Práctica
- Evaluación final del alumno/a realizada por el Trabajador/a Social Colaborador/a en Docencia Práctica

No serán evaluados/as aquellos/as alumnos/as que cumplan uno o más de los siguientes criterios:

- Informe negativo del Trabajador/a Social Colaborador/a en Docencia Práctica del Centro de Prácticas (retrasos/ausencias no notificadas en



tiempo y forma, presentación, actitud, comportamiento no profesional, transgresión de normas del Centro, no cumplimiento de tareas asignadas...).

- Tres o más faltas, aun siendo justificadas, a los seminarios de Supervisión Educativa.
- No cumplimiento de los créditos asignadas a las prácticas de campo.
- No presentación de uno o más de los trabajos solicitados en la Supervisión Educativa en los plazos señalados por el/la profesor/a Supervisor/a.
- Ausencia de una o más de las evaluaciones a realizar por el Trabajador/a Social Colaborador/a en Docencia práctica.

Prácticas de Campo: permanencia en una institución social u organización de bienestar social, con una asignación de 36 ECTS, para la observación directa, estudio y análisis del quehacer profesional del Trabajador/a Social, así como la ejecución de competencias asignadas por el Trabajador/a Social Colaborador/a en docencia práctica.

Jenkins y Sheaford (1981) explican que las prácticas de campo supone una forma experimental de enseñanza y aprendizaje en la cual el estudiante de Trabajo Social es ayudado para: (1) poner, conscientemente, un conocimiento seleccionado a la situación práctica; (2) desarrollar competencias en la realización de la práctica; (3) aprender a poner en práctica los valores y ética del trabajo social; (4) desarrollar un compromiso profesional para la práctica del trabajo social; (5) desarrollar un estilo práctico en coherencia con sus fortalezas y capacidades; (6) desarrollar la capacidad para trabajar eficazmente en una institución social.

Seminario: cada una de las sesiones que configuran la supervisión educativa, con contenido programado.

Supervisión educativa: es un proceso educativo en el cual el supervisor/a, trabajador/a social con experiencia profesional, guía el aprendizaje y evalúa los conocimientos y competencias profesionales (declarativa, procesual,



condicional y contextual). Cada una de las sesiones de supervisión educativa recibe el nombre de *seminario*.

Supervisor/a: profesor/a de la FTS con docencia en Supervisión Educativa.

Trabajador/a Social Colaborador/a en Docencia Práctica: profesional que asume voluntariamente la responsabilidad del aprendizaje práctico de los/as estudiantes en su ámbito de trabajo y durante su jornada laboral, planificando, coordinando y evaluando dicho aprendizaje junto con el/la supervisor/a docente de la FTS, siendo exclusivamente aquel/aquella profesional que no sólo esté en posesión del título oficial expedido por cualquier universidad, sino que ejerza como tal en la institución social convenida para la admisión de alumnos/as.



ACTIVIDAD 1: CLARIFICANDO EXPECTATIVAS:

El inicio del periodo de prácticas suele ser un periodo repleto de incertidumbres, dudas y expectativas positivas y negativas. Para valorar las que sostienen los/as estudiantes se les hará reflexionar sobre las siguientes cuestiones de forma que al finalizar el periodo de *Prácticum* puedan comparar y valorar su experiencia.

1. Haz un listado con los aspectos que esperas de tu trabajador/a social colaborador/a en docencia práctica.
2. Haz un listado con las cuestiones que esperas que te aporte tu profesor/a supervisor/a
3. Haz un listado de los aprendizajes que esperas obtener de la supervisión educativa
4. Haz un listado de las cosas que tu esperas de ti mismo durante el <i>Prácticum</i>
5. Notas adicionales y comentarios



ACTIVIDAD 2: FORTALEZAS/NO FORTALEZAS EN RELACIÓN A LAS PRÁCTICAS DE CAMPO.

Estamos en el inicio de tu experiencia práctica. Esta actividad se dirige a identificar los conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes, temores y experiencias que aportas o son deficitarias a las prácticas de campo. Es importante, para ti, identificar claramente tus fortalezas y desarrollarlas, así como tus no fortalezas o aspectos a mejorar, tomar conciencia de ellas para así poder ir superándolas y que no interfieran negativamente en el desarrollo de tu praxis. Te mostramos un listado de competencias que son importantes para tener una experiencia práctica con éxito. Dependiendo de la naturaleza de la institución, algunas serán más importantes y relevantes que otras. Marca cada una de ellas tu fortaleza (F), no fortalezas (NF) o no sabes/no contestas (NS/NC). No hay respuestas correctas o erróneas. Hay buenas respuestas. Una buena respuesta es aquella que es honesta y veraz.

Actitudes y valores	F	NF	NS/NC
Cercano/a y accesible en las relaciones personales y profesionales			
Empático con los clientes o usuarios de una institución social			
Solícito con los clientes o usuarios de una institución social			
Preocupado con los clientes o usuarios de una institución social			
Los valores personales, creencias y perspectivas son compatibles con la práctica profesional, en relación al Código Deontológico			
Compromiso para lograr la justicia social			
Respetuoso con la amplia diversidad de clientes y comunidades			
Capacidades y habilidades	F	NF	NS/NC
Capacidad para escribir (seleccionar y organizar el contenido, redactar,...)			



Capacidad para el uso de instrumentos tecnológicos y/o aplicaciones informáticas, en el caso en que se utilicen			
Capacidad verbal (explicar, describir e informar)			
Capacidad para escuchar (entender lo que los otros están diciendo y respetar sus puntos de vista, perspectivas y opiniones)			
Capacidad para procesar información verbal y no verbal			
Capacidad para leer, comprender ideas, extraer significados e información del mundo escrito			
Capacidad para organizar y planificar el trabajo a realizar y utilizar el tiempo disponible			
Capacidad para cumplir con plazos y trabajo bajo presión			
Capacidad para tomar decisiones y consideraciones éticas bajo condiciones estresantes			
Asertividad y autoconfianza para las relaciones profesionales y grupo de discusión			
Especial capacidad o don para construir relaciones con los clientes de una institución social. Considerado, organizado, confiado y cómodo cuando se trabaja con grupos de usuarios o profesionales			
Capacidad para identificar necesidades y formular acciones dirigidas a esa necesidad			
Capacidad para resolver problemas creativamente y eficazmente			
Conocimiento, capacidad y experiencia	F	NF	NS/NC
Nivel de autoconciencia de la influencia que tus propios valores, creencias, actitudes, estilo de vida, historia familiar, apariencia y experiencias de vida pueden ser percibidos por los otros pueden tener en la intervención			
Experiencias previas en adaptación a cambios, nuevas situaciones y nuevos medios de trabajo			



Experiencias previas como empleado o voluntario			
Conocimiento de instrumentos, métodos y técnicas de planificación y evaluación			
Conocimiento de teorías y modelos de intervención			
Conocimiento de instrumentos, métodos y técnicas de investigación			
Motivación y deseo de aprender	F	NF	NS/NC
Entusiasta para aprender y abierto a nuevas experiencias de aprendizaje			
Autodisciplina y motivación para hacer lo que debe ser hecho			
Disposición para asumir nuevas responsabilidades y realizar tareas y actividades en tu rango de capacidades			
Adecuado tiempo y energía para dedicar a las prácticas			

1. ¿Cuáles son las fortalezas más significativas que tienes para las prácticas de campo en relación al listado? Indica otros aspectos que no aparezcan y quieras señalar
2. ¿En qué áreas esperas desarrollar competencias, capacidades, actitudes y habilidades adicionales durante las prácticas de campo?
3. ¿Cuáles son las limitaciones intrapersonales más significantes que tienes para las prácticas de campo?
4. ¿Cuáles son tus principales preocupaciones o miedos?



ACTIVIDAD 3: ESTUDIO DE LA INSTITUCIÓN (CENTRO DE PRÁCTICAS).

El estudio de la institución es un elemento clave y, por tanto, indispensable para el trabajador social no sólo para comprender sus funciones, dentro del departamento/servicio/programa, sino también para identificar la población destinataria. La aportación de la información para llegar a su cumplimentación total se irá realizando según el alumno vaya avanzando en los conocimientos.

ESTE TRABAJO ES EL RESULTADO DE LA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES 3, 4, 5 Y 6. El contenido debe ser presentado por el/la alumno/a en *PowerPoint* con un doble objetivo, por una parte, mostrar la interiorización del conocimiento y, por otra, a través de su exposición, transmitir la información al resto de los/as alumnos/as del Grupo de Supervisión Educativa al que está adscrito/a. Para ello se pide que el contenido sea claro, preciso y breve y, el formato dinámico y creativo.

A. INSTITUCIÓN
1. Identificación (nombre, dirección, teléfono, fax, página web,...)
2. Tipo de institución (pública, privada lucrativa, privada no lucrativa,...).
3. Objetivos/misión.
4. Dependencia administrativa y financiera..
5. Delimitación geográfica del área de influencia en la intervención institucional.
6. Marco histórico: origen y evolución.
7. Marco legal de referencia.
8. Organización interna (organigrama). Profesionales de la Institución (cualificación y número)
9. Problemas/necesidades/situaciones a las que se dirige.
10. Servicios/programas que presta.



11. Coordinación intrainstitucional: tipo de coordinación, periodicidad, profesionales que la desarrollan
12. Coordinación interinstitucional: tipo de coordinación, periodicidad, profesionales que la desarrollan, instituciones con las que se mantienen dichas coordinaciones, protocolos con entidades externas
B. SERVICIO/UNIDAD/ DEPARTAMENTO/PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL * (cumplimentar sólo en el caso que la Institución tenga más Servicios/Unidades/Departamentos/Programas)
13. Nombre.
14. Contexto comunitario en el que se enmarca la intervención.
15. Problemas/necesidades/situaciones a las que se dirige.
16. Programas/proyectos que desarrolla. Objetivos. Nivel (es) de intervención.
17. Servicios que presta en cada uno de los programas/proyectos que desarrolla. Requisitos de acceso.
18. Número de profesionales del equipo y organización del trabajo.
19. Trabajo en equipo.
20. Tecnología aplicada al trabajo social. Aplicación informática para la obtención y tratamiento de datos
C. TRABAJADOR SOCIAL
21. Rol y funciones que desempeña.
22. Método de intervención.
23. Técnicas de intervención.
24. Instrumentos técnicos documentales utilizados por los profesionales.
25. Trabajo en red.



26. Riesgos profesionales para la salud (física y psíquica) y para la integridad física. Incidencia del burnout según factores relacionados con el contexto institucional y la tipología de las situaciones atendidas.

D. LA POBLACIÓN USUARIA

27. Perfil sociodemográfico de la población usuaria. Demandas expresadas, problemas psicosociales detectados, conductas reactivas a dichos problemas.

28. Diferencia entre usuarios/as potenciales y reales

ACTIVIDAD 4: EL TRABAJO EN EQUIPO.

Esta actividad se dirige a identificar aspectos de los objetivos, del funcionamiento y de los roles del trabajo en equipo y/o del equipo de trabajo de la institución donde realizas las prácticas. Pedimos que sea un ejercicio descriptivo que ha de hacerse desde el principio hasta el final de tus prácticas, de modo que puedas observar los cambios y la evolución del trabajo en equipo.

Las observaciones e hipótesis que establezcas las debes ir registrando en el diario de campo, y a través de las preguntas que planteamos con el desarrollo continuo de esta actividad. Es necesaria la observación permanente del funcionamiento del equipo y de los profesionales que lo conforman y la auto-observación de ti mismo/a en relación con la inclusión en el grupo. Se trata de aprender a identificar aspectos que nos van a dar cuenta del funcionamiento del grupo de profesionales, que va más allá del organigrama formal de la institución. Nos referimos a la dinámica grupal subyacente que hay en un



equipo de trabajo. Te planteamos un conjunto de preguntas basadas en diferentes elementos analíticos, en los cuales debes poner una mirada atenta para establecer hipótesis que deberás ir corroborando o refutando a lo largo del proceso.

A. ORGANIZACIÓN
1. ¿Cuánto tiempo lleva cada miembro en el equipo de profesionales?
2. ¿Se trata de un equipo interdisciplinar o multiprofesional, o presenta otras características?.
3. ¿Qué funciones tiene? ¿Cómo se reparten?
4. ¿Podemos decir que estamos ante un equipo de trabajo, por qué?.
5. ¿Cómo contribuye cada miembro o no al desarrollo de la misión de la institución? ¿Y al cumplimiento de objetivos? ¿De qué manera se desarrolla la cooperación?
B. NORMAS
6. ¿Son las normas del funcionamiento del equipo manifiestas o explícitas? Señala y descríbelas.
7. ¿Existen normas implícitas? Señala y descríbelas.
C. PERTENENCIA
8. ¿Cómo es la inclusión o exclusión de los miembros al equipo? ¿Se observa que hay personas fuera? ¿Cuáles son las normas/razones de exclusión o inclusión?



9. ¿Observas la existencia de subgrupos? ¿Hay alianzas (unión para la consecución de un fin)? ¿Observas coaliciones (unión para la consecución de un fin y en contra de otros)?.

D. COMUNICACIÓN

10. ¿Qué mensajes detectamos que se refieran a la relación entre los miembros?

11. ¿Qué aspectos de la comunicación no verbal nos aportan información relacional?

12. Describe cómo se establecen relaciones simétricas, donde prima la igualdad, y cómo se dan interacciones complementarias, donde prima la diferencia.

13. ¿Has observado conflictos de orden afectivo, basados en rivalidades o luchas interpersonales? ¿Se resuelven los conflictos? ¿Cómo se resuelven? Señala de qué manera se gestionan los conflictos relacionales?

E. CLIMA O AMBIENTE

14. ¿En el clima o ambiente del equipo se detecta tensión o distensión? ¿En qué lo detectas?

F. ROLES

15. ¿Hay personas que centran la tarea? ¿De qué manera lo hacen?

16. ¿Hay personas que procuran mantener la unión afectiva del equipo? ¿De qué manera lo hacen?

17. ¿Se observan actitudes obstaculizadoras en la realización de tareas? ¿Y en el mantenimiento de la cohesión grupal? Ejemplifica este tipo de actitudes.

18. Describe distintas actitudes que observes en los diferentes miembros del equipo (evitación, temor, falsedad, apoyo, cooperación, confrontación,



irresponsabilidad, pasividad, implicación, rivalidad, mediación, contención, etc.).
G. AUTORIDAD Y LIDERAZGO
19. Los coordinadores saben organizar el trabajo y atienden y manejan la dinámica interna del equipo. ¿Coge el coordinador la autoridad? ¿Cómo observas que ejerce la autoridad?
20. Se observan profesionales que ejercen un liderazgo e influencia mayor en la toma de decisiones aunque no tengan la función formal de coordinador?
21. ¿Quién o quiénes tomas decisiones? ¿Cómo es el modo de toma de decisiones dentro del equipo?
22. ¿Observas juegos de fuerzas en relación al poder? ¿Existen mecanismos de dominio/sumisión? ¿Cuáles son?
H. AFECTO
23. ¿Qué sentimientos y actitudes observamos que nos den cuenta de la atracción y rechazo, de la cercanía o lejanía de cada miembro del equipo con el resto?
I. FORTALEZAS/OBSTÁCULOS
24. ¿Qué fortalezas observas en el equipo de trabajo? ¿Se supervisa el equipo?
25. ¿Qué obstáculos observas en el equipo de trabajo?
26. ¿Qué aspectos a mejorar propones?



ACTIVIDAD 5: CONTEXTO DE LA COMUNIDAD.

Para que el/la alumno/a pueda obtener información que permita realizar esta Actividad debe consultar distintas fuentes, documentales (memorias, datos estadísticos del INE y/o de la Comunidad Autónoma, bases de recursos de la zona...), entrevistas a informantes clave, usuarios del servicio/programa, observación directa no participante, material divulgativo, etc.

1. ¿Qué área geográfica atiende la institución? Señala sus límites.
2. ¿Cuánta gente vive en la comunidad atendida por la institución?
3. Señala los grupos de edad más representativos de la comunidad.



4. ¿Cuáles son los problemas más significantes experimentados en la comunidad?
5. ¿Qué grupos minoritarios viven en la comunidad?
6. ¿Qué otras instituciones existen en la comunidad con objetivos o programas similares a tu institución? ¿Cómo se diferencia tu institución de las otras?
7. ¿Responde los objetivos o programas de la institución a las necesidades de la población de la comunidad?
8. ¿Cómo se evalúa la efectividad/respuesta de las acciones programadas a las necesidades expresadas por la población? ¿Participan los destinatarios en la evaluación?
9. ¿Qué vías de comunicación utiliza la institución para divulgar su localización, programas/objetivos a la población de la comunidad?
10. Comentarios



ACTIVIDAD 6: PROBLEMAS Y NECESIDADES ATENDIDOS EN EL CP.

1. ¿A qué condiciones específicas humanas y sociales, necesidades o problemas se dirige la intervención en el CP?
2. En el área geográfica de influencia del CP, ¿cuántas personas son estimadas que tiene específicas condiciones, problemas o necesidades? Cómo se obtienen esos datos?
3. ¿Qué subpoblaciones están experimentando estos problemas, necesidades o condiciones?
4. ¿Cómo afectará a la comunidad si estas condiciones o problemas continúan, crecen o se agravan?



5. ¿Existen diferentes opiniones y perspectivas sobre los problemas indicados? Señálalas
6. ¿Existen diferentes teorías sobre la etiología de los problemas? ¿Cuáles?
7. ¿Qué pasos y acciones serían necesarios para prevenir estos problemas o condiciones?
8. ¿Qué otras instituciones sociales proporcionan ayuda a estos problemas sociales?
9. Comentarios



ACTIVIDAD 7: LA POLÍTICA SOCIAL.

<p>1. ¿Cuál es el nombre oficial de la política social que está siendo estudiada?</p>
<p>2. ¿Cuándo fue la política social promulgada o establecida y cuándo ha sido significativamente modificada?</p>
<p>3. ¿A qué condiciones, problemas o necesidades se dirige la política social?</p>
<p>4. ¿Cuáles son los objetivos generales de esta política social?</p>
<p>5. ¿Esta política social se aplica a todas las personas de la sociedad o solamente a un segmento de la sociedad? Si sólo se aplica a ciertas personas, a quiénes?</p>
<p>6. ¿Si esta política crea ciertos beneficios o servicios, cuáles son los criterios para recibirlos? ¿Por qué algunas personas reciben beneficios, servicios o protección mientras que otros no?</p>
<p>7. ¿Qué valores, creencias o supuestos subyacentes sobre las personas o sus necesidades o problemas son reflejados en esta política? ¿Cómo estos valores son adecuados o no a la profesión de trabajo social?</p>
<p>8. ¿Quiénes se benefician de esta política social?</p>
<p>9. ¿Quiénes pierden o están en desventaja como resultado de esta política social?</p>
<p>10. ¿Está consiguiendo esta política social los resultados que se esperaban? Si es que no, por qué?</p>
<p>11. ¿En qué forma podría esta política social ser cambiada para dirigirse mejor a las necesidades de aquellos a los que se dirige?</p>
<p>12. ¿Un partido político apoya esta política más que otro? Si es que sí, por qué?</p>
<p>13. ¿Qué grupos u organizaciones de base apoyan a esta política? Por qué?</p>



14. ¿Qué grupos u organizaciones de base se oponen a esta política? Por qué?

15. ¿Cómo son los roles y servicios del trabajador social en el CP configurados por esta política social?

16. ¿Qué otras políticas sociales están interrelacionadas con esta particular?

17. Notas y comentarios adicionales



ACTIVIDAD 8: MODELOS DE INTERVENCIÓN.

1. ¿Qué modelo/s utiliza en la atención el Trabajador/a Social en docencia práctica? Fundamenta la respuesta
2. ¿Son modelos conscientemente utilizados y reconocidos por el/la profesional o detectados por el/la estudiante a partir de la observación?
3. Realiza un análisis crítico de los pros y contras que observas en la ausencia o uso del marco teórico
4. Señala y justifica la elección del modelo teórico de intervención que tú estimas más apropiado
5. Comentarios y observaciones



ACTIVIDAD 9: MODELOS DE INTERVENCIÓN.

El/la alumno/a debe seleccionar un “caso” y analizarlo desde distintos modelos para que comprueben cómo el cambio de perspectiva teórica modifica no sólo la construcción del diagnóstico sino la posterior intervención.



ACTIVIDAD 10: TRABAJO SOCIAL PROFESIONAL.

Un principal objetivo de la experiencia en el *Prácticum* es ayudar a los estudiantes a desarrollar una identidad profesional como trabajadores sociales. Poseer esta identidad significa tener una clara comprensión del objetivo de la profesión, de los roles y responsabilidad como trabajador social, de los valores, conducta ética, habilidades y conocimientos necesarios para realizar las actividades y tareas del trabajo social. La mayoría de los estudiantes empiezan a desarrollar una identidad profesional observando a otro trabajador social.

1. ¿Qué elementos destacarías de la conducta profesional del trabajador/a social en docencia práctica? Justifícalo.
2. ¿Existen aspectos en la conducta del trabajador/a social en docencia práctica que no se ajustan a la profesionalidad? Justifícalo.
3. Elementos que favorecen o impiden una adecuada actitud y conducta profesional del trabajador/a social hoy en día.
4. Como futuro/a trabajador/a social, señala qué elementos destacarías de ti mismo como conductas y actitudes profesionales y no profesionales.
5. Notas y comentarios.



ACTIVIDAD 11: ÉTICA PROFESIONAL.

1. Presenta un dilema ético que hayas encontrado en tus prácticas
2. Señala el proceso de resolución/gestión.
3. Notas y comentarios



ACTIVIDAD 12: DOCUMENTACIÓN EN LA INSTITUCIÓN.

1. ¿Existe una política o guía institucional para la cumplimentación de la documentación? En caso afirmativo referir los elementos esenciales (autores, formato, normas...)
2. ¿Son los usuarios informados de objetivo y contenido de los instrumentos técnicos utilizados en la intervención?
3. ¿Son los usuarios informados de su derecho al acceso de la información contenida en la documentación y la forma de hacerlo?
4. ¿Los instrumentos técnicos recogen los aspectos significativos del trabajo realizado?
5. ¿Los instrumentos técnicos demuestran la interacción entre la práctica y lo que está escrito?
6. ¿Contienen los instrumentos técnicos una detallada evaluación/valoración y planificación del caso?
7. ¿La información registrada contiene todas las decisiones adoptadas, incluyendo quién las ha tomado, cuándo y por qué?
8. ¿Cuál es la fórmula para la identificación del usuario en su expediente?
9. ¿Quiénes y cómo tienen acceso otros profesionales a la información registrada?
10. ¿El consentimiento informado es firmado por cada uno de los usuarios/as? ¿Cuándo? ¿Para qué?
11. Si existe programa informatizado de gestión de casos, ¿cómo se identifica y archiva los documentos registrado en soporte papel?



Universidad Complutense de Madrid
Facultad de Trabajo Social
Vicedecanato de Prácticum y Relaciones Institucionales



TRABAJOS FINALES

- Diario de campo
- Estudio de la institución
- Presentación de un “caso”
- Proyecto social de intervención
- Registro final

i. Diario de Campo. Debe ser cumplimentado por cada día de prácticas.

Día:	
Actividad(es):	
Pensamiento crítico/reflexión:	Sentimientos/emociones:
Observaciones:	

ii. Estudio de la Institución.

Este trabajo es el resultado de la realización de las actividades 3, 4, 5 y 6. El contenido debe ser presentado por el/la alumno/a en PowerPoint con un doble objetivo, por una parte, mostrar la interiorización del conocimiento y, por otra, a través de su exposición, transmitir la información al resto de los/as alumnos/as



del Grupo de Supervisión Educativa al que está adscrito/a. Para ello se pide que el contenido sea claro, preciso y breve y, el formato dinámico y creativo.

A. INSTITUCIÓN
Identificación, tipo de institución, delimitación geográfica de la intervención institucional, objetivos/misión, problemas/necesidades/situaciones a las que se dirige, servicios que presta.
B. SERVICIO/UNIDAD/ DEPARTAMENTO/PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
Programas/proyectos que desarrolla, objetivos por nivel (es) de intervención, servicios que presta, requisitos de acceso, coordinación intra e interinstitucional.
C. TRABAJADOR SOCIAL
Rol y funciones que desempeña.
D. LA POBLACIÓN USUARIA
Perfil de la población usuaria.
E. LA COMUNIDAD
Problemas experimentados por la comunidad.
F. PROBLEMAS Y NECESIDADES ATENDIDOS
Explicaciones teóricas de la causalidad y expresión del (los) problema (s).
G. POLÍTICA SOCIAL
Política social en la que se enmarca la atención.
H. VALORACIÓN PERSONAL
Valoración personal y crítica.

iii. Presentación de un “caso”.

El “caso” que se presente puede ser uno en el que se haya trabajado activamente o bien tomar uno de la institución social. Sólo se presentará la información pertinente.



1. *Información de identificación*

1. Institución social
2. Nombre (no se revelará el del cliente)
3. Edad
4. Estado Civil (EC)
5. Información familiar (pueden presentarse ecomapas, genogramas...)
6. Situación laboral
7. Derivación (quién, cómo y para qué)
8. Toda aquella información de identificación que requiera la institución
9. *Presentación de problema(s)/situación y antecedentes relevantes para la institución y para el caso. Además, se indicará a) la visión del estudiante de la persona en situación y b) del cliente.*

2. *Presentación de problema(s)/situación y antecedentes relevantes para la institución y para el caso. Además, se indicará a) la visión del estudiante de la persona en situación y b) del cliente.*

Se debe incluir la información relevante de la literatura que nos aporten explicaciones sobre el problema(s)/situación.

3. *Información apropiada que ayude a clarificar/explicar el problema(s)/situación identificado.*

Se deberá usar información de la literatura que ayude a explicar/analizar la afectación/contribución del cliente a los problemas/situación identificados.

4. *Valoración diagnóstica.*

Debe ser clarificado quién tiene qué problema/situación y qué lo ha causado(s) y el potencial de cambio en relación a la persona, el problema/situación y el medio. Se deberá indicar las fortalezas y debilidades del cliente.



La valoración diagnóstica debe evidenciar la integración del conocimiento obtenido de la literatura y de la práctica realizada.

5. *Planificación de la intervención.*

Objetivos del trabajador social y del cliente a corto y largo plazo. Intervenciones para conseguir los objetivos y evaluación de las intervenciones.

Si el caso está cerrado, deberá incluirse información sobre los resultados, cómo se han evaluado los resultados y cualquier seguimiento realizado. Si el caso está abierto, señala el plan para evaluarlo se presentará el plan para evaluarlo.

El estudiante debe estar preparado para defender sus conclusiones y acciones. Esta situación, presentación de contenido y profesional, es una forma de que la clase entera aprenda y ayuda a estimular el pensamiento en relación al caso.

La nota se basará en la minuciosidad de la exposición, integración de la literatura y la claridad y organización el estilo de presentación (uso de lenguaje profesional, tono, proyección de voz, contacto visual...).

iv. Proyecto social de intervención.

La intervención la definimos como un proceso (conjunto de fases sucesivas) planificado (organizado para obtener un fin determinado). Es decir, un conjunto de fases sucesivas organizadas para la consecución de un/os objetivos previamente diseñados/seleccionados.

Proyecto social de intervención: toda acción destinada a producir cambios en una determinada realidad. Los cambios se entienden como un avance positivo en la realidad a intervenir. Previamente hay que realizar una lectura de dicha realidad, en base a ella se diseña una acción que, de resultar como uno espera, provocará un cambio hacia una situación mejor.



Para que la intervención sea coherente (grado de integración lógica de sus componentes), pertinente (capacidad de dar respuesta a las necesidades reales de los sujetos involucrados, considerando los recursos disponibles para lograr lo planificado) y relevante (resulta ser significativo para los actores sociales involucrados) se necesita de un ajustado diagnóstico sobre la realidad.

Los resultados o productos esperados de un buen diagnóstico son:

- Descripción e identificación de quienes sufren el problema: grupo de afectados
- Una línea base o el conjunto de indicadores (por indicador entendemos aquellos elementos verificables –mediante medición u observación– necesarios para verificar los logros deseados. Hay indicadores cualitativos y cuantitativos. Los indicadores orientan y focalizan la búsqueda y recogida de la información) que definen el estado actual del problema
- Posibles estrategias para la solución (total o parcial) del o los problemas
- Expectativas y posibles acciones de los distintos actores sociales involucrados en la situación

Una vez sistematizada y analizada la información sobre la situación problema, se deberá identificar el principal problema que explica –en gran parte– la condición y estado de la realidad estudiada. Definir y describir sus causas (origen) y principales efectos (consecuencias), para quienes lo sufren. Es sobre una o varias de estas causas y/o sus efectos, que se estructurará la propuesta de intervención.

El Proyecto debe ser diseñado por el alumno/a a fin de modificar una situación dada que se ha detectado como no cubierta, bien en su totalidad o parcialmente.

FASES DEL PROYECTO
1. Descripción del Proyecto
2. Fundamentación o justificación



3. Objetivos generales
4. Objetivos operativos
5. Localización
6. Metodología
7. Cronograma
8. Destinatarios o beneficiarios (directos e indirectos)
9. Recursos: humanos, materiales y financieros
10. Evaluación

v. Registro final del/la estudiante.

Datos de identificación

Apellidos y Nombre del alumno/a:
Centro de Prácticas:
Grupo de supervisión:

Actividades realizadas (establecer tipología de actividades en base a criterios seleccionados y señalados)

--

Valoración personal (aspectos positivos y negativos)

--

Proyecto de futuro

--



Conclusiones generales