

# El *Practicum* de Psicología en el Espacio Europeo de Educación Superior

José Luis Domínguez Rey  
Universidad de Santiago de Compostela

Hipólito Merino Madrid  
Universidad de Santiago de Compostela

Florentino Moreno Martín  
Universidad Complutense de Madrid

Remedios González Barrón  
Universidad de Valencia

José Carlos Sánchez-García  
Universidad de Salamanca

Juan José Vera Martínez  
Universidad de Murcia



**Imprime:** *Nino*-Centro de Impresión Digital  
**Maquetación:** Miguel A. Suárez  
**D.L.:** C-2163-2007  
**I.S.B.N.:** 978-84-690-6616-4

---

*Los coordinadores del trabajo desean expresar su agradecimiento a la ACSUG (Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia) por su interés en el proyecto y su contribución a la financiación del mismo, a los autores que han colaborado y al Decanato de la Facultad de Psicología de la Universidad de Santiago de Compostela por el apoyo prestado a lo largo de todo el proceso*

---



COORDINADORES:

---

***Hipólito Merino Madrid***  
***José Luis Domínguez Rey***

Unidad de Gestión del Practicum  
Facultad de Psicología  
Universidad de Santiago de Compostela



## AUTORES

---

**José Luis Domínguez Rey**, profesor titular del Área de Psicología Social de la Facultad de Psicología de la Universidad de Santiago de Compostela. Como secretario de la Unidad de Gestión del Practicum participó en la organización, implantación y desarrollo del Practicum. En la actualidad es el responsable de la gestión de convenios con las instituciones y entidades colaboradoras del Practicum.

**Hipólito Merino Madrid**, profesor titular del Área de Personalidad. Evaluación y Tratamientos Psicológicos de la Facultad de Psicología de la Universidad de Santiago de Compostela. Como Vicedecano se encargó de la coordinación y puesta en marcha del Practicum. En la actualidad es el Presidente de la Unidad de Gestión del Practicum.

**Florentino Moreno Martín**, profesor titular del Área de Psicología Social de la Universidad Complutense de Madrid. Desde la implantación del Practicum como asignatura coordinó su puesta en marcha en el Departamento de Psicología Social. Ha sido Vicedecano de Relaciones Exteriores (Practicum e internacional) de 2001 a 2006 periodo en el que participó en todas las iniciativas relacionadas con el Practicum de la Conferencia de Decanos de Psicología. Ha publicado en Prentice Hall el libro “Practicum de Psicología. Guía de iniciación a la profesión”.

**Remedios González Barrón**, profesora titular del Departamento de Personalidad Evaluación y Tratamientos Psicológicos de la Universidad de Valencia. En la actualidad ocupa el cargo de Vicedecana de Practicum de Psicología y Logopedia de la Facultad de Psicología

**José Carlos Sánchez-García**, profesor titular del Área de Psicología Social de la Facultad de Psicología de la Universidad de Salamanca. Ha sido Vicedecano de docencia, periodo en el que coordinó el desarrollo y funcionamiento del Practicum. Ha participado en las Conferencias de Decanos de Psicología para la elaboración del “Libro Blanco” de Psicología. Actualmente es Decano de la Facultad de Psicología de la Universidad de Salamanca.

**Juan José Vera Martínez** es profesor titular del Área de Psicología Social en la Facultad de Psicología de la Universidad de Murcia. Desde el año 1999 desempeña el cargo de Vicedecano ocupándose de la gestión y funcionamiento del Practicum



*En los próximos meses se iniciará, parece ya que sin más demora, la tan anunciada reforma de los planes de estudios universitarios para adaptarlos al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Esta reforma implicará, como es bien conocido, importantes cambios en la organización de los estudios, desde la mera denominación de los niveles académicos hasta la duración, con el objetivo de hacerlos equivalentes y reconocibles internacionalmente.*

*Pero, más allá de los aspectos formales, la reforma pretende aprovecharse para "modernizar" los estudios y adaptarlos a las actuales necesidades sociales. Un objetivo éste que no ha dejado de ser fuente de cierta polémica. De un lado, aquéllos que consideran que la Universidad debe ser suficientemente flexible para dar respuesta inmediata a las nuevas y cambiantes necesidades del mercado de trabajo. Del otro, quienes consideran que esto supone mercantilizar la Universidad, subsidiándola a los intereses a corto plazo de las empresas. El equilibrio, entre el deber de responder adecuadamente a las necesidades de la sociedad que la sustenta, y mantener su autonomía en la producción y en la transferencia de conocimiento frente a criterios puramente economicistas, no es fácil.*

*No obstante, la realidad es que nos encontramos en un momento de cambio, y aprovecharlo para modificar aquello que no satisface a casi nadie es responsabilidad de todas y todos nosotros. Entre esos aspectos que sistemáticamente son objeto de crítica -aquí sí, con pocas discrepancias- están dos. Uno, el modelo docente impuesto por un sistema universitario masificado, basado en buena medida en clases-conferencias (que en pocas ocasiones merecen la denominación de clases magistrales) y que busca la transmisión/certificación de conocimientos, sin apenas detenerse en la capacidad de los y las estudiantes para comprenderlos, mucho menos para aplicarlos. Otro, que combina bien con este modelo docente, pero que no está necesariamente ligado a él, afecta al enfoque de lo que se transmite; un enfoque según el cual la Universidad debe transmitir un conocimiento fundamentalmente academicista, quedando para después (en la mayoría de los casos mediante procesos informales) la formación práctica de carácter profesionalizante.*

*Este segundo aspecto es el que, sin duda, genera mayor insatisfacción entre los y las estudiantes, que por lo general acaban los estudios con la sensación de que no les sirven realmente para incorporarse a la vida laboral. Cierto que esta impresión no es de todo correcta, y que el bagaje de conocimientos y competencias adquiridos durante la etapa universitaria marcan una diferencia cualitativa con quien no poseen esta formación -los empleadores, que también se suman a esta crítica, lo saben bien, pues no dudan en optar por los universitarios cuando tienen que contratar-. Pero también es cierto que es uno de los aspectos de la formación universitaria que debe ser sustancialmente mejorado.*

*La anterior reforma de los planes de estudios (la de principios de los noventa) enfrentó tímidamente esta cuestión, al introducir en buen número de titulaciones, los denominados "Practicum" como asignatura troncal. La licenciatura en Psicología fue un buen ejemplo de esto. Con unos modestos nueve créditos, que algunas Universidades tuvieron la inteligencia de traducir en 250 o 300 horas, se incorporó la obligatoriedad de hacer prácticas preprofesionales en dispositivos de atención psicológica, lo que supuso un salto cualitativo de gran relevancia en la formación de los y las licenciadas.*

*Unos quince años de experiencia en este Practicum pusieron de manifiesto la importancia y el valor de esta asignatura, si se organiza con la seriedad que requiere. Pero también pusieron en evidencia sus debilidades. Por una parte, la escasa duración de estas prácticas; por otra, la falta de los recursos necesarios para poder garantizar su calidad -e incluso, en ocasiones, su mera realización en tiempo y forma por todos los y las estudiantes-. Y ahora tenemos la ilusionante oportunidad de dar un paso más, de mejorar este aspecto de la formación de los futuros psicólogos y*

psicólogos. Oportunidad que es, al tiempo, nuestro deber, y no sólo porque reglamentariamente se establezcan las prácticas externas como un elemento fundamental de la formación de Grado y Posgrado.

Es bien conocida la existencia de una propuesta, consensuada por el ámbito profesional de la Psicología a nivel europeo, para establecer el denominado Diploma Europeo de Psicología, que establece los requisitos para el ejercicio profesional en la Comunidad Europea. Este documento establece, entre otras, la exigencia de contar con un año de práctica profesional supervisada para poder ejercer con plena capacidad y autonomía. Este año de prácticas no tiene por qué estar enmarcado en la formación universitaria, pues puede ser supervisado y avalado por entidades de tipo profesional. Pero en el Estado Español, donde las organizaciones profesionales –los Colegios– no tienen tradición de ejercer este papel, es bien posible que su incorporación a los estudios universitarios, en el marco del Practicum, dé una buena solución para el cumplimiento de este requisito.

Sea o no así, lo cierto es que las prácticas externas van a adquirir, si lo hacemos bien, un lugar relevante en la formación universitaria, tanto de grado como de posgrado. Y, puesto que queremos hacerlo bien, en el ámbito de las Facultades de Psicología, llevamos ya algún tiempo reflexionando, colectivamente, sobre esta cuestión.

Impulsadas al amparo de la elaboración del Libro Blanco de la Titulación para la ANECA, en octubre de 2004 se celebraron, en la Universidade de Santiago de Compostela, unas jornadas sobre "El Practicum de Psicología en el Espacio Europeo de Educación Superior", en las que participaron los responsables del Practicum de esta titulación de la mayoría de las universidades españolas. Su objetivo era elaborar propuestas comunes para el diseño del futuro Practicum, en el marco del proceso de Convergencia Europea y de la nueva estructuración de los estudios en Grado y Posgrado.

Como resultado de aquellas Jornadas nació la idea de elaborar una propuesta detallada, y adecuadamente fundamentada, que pudiese servir de modelo para todas las Universidades de nuestro entorno. En primavera de 2005 esta idea se materializó en la presentación a la Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia (ACSUG), desde la Facultade de Psicoloxía de la Universidade de Santiago de Compostela, de un proyecto para la elaboración de esta propuesta. El trabajo fue coordinado por los profesores Hipólito Merino (presidente de la Unidade de Xestión do Practicum de la Facultade de Psicoloxía da USC) y José Luis Domínguez (responsable de la gestión de convenios para el Practicum de la misma facultad), y elaborado, junto con ellos, por los profesores Florentino Moreno (Universidad Complutense de Madrid), Remedios González Barrón (Universitat de València), José Carlos Sánchez García (Universidad de Salamanca) y Juan José Vera (Universidad de Murcia).

Su elaboración se demoró más de lo inicialmente previsto, víctima, como otros procesos, de la paralización que provocó, en septiembre de 2006, el cambio de rumbo en un proceso de reforma de los estudios que creíamos ya encaminado. Pero por fin ha llegado a su final, y tenemos a nuestra disposición un reflexionado modelo de cómo organizar, gestionar, desarrollar y evaluar el Practicum de Psicología para un adecuado cumplimiento, con garantías de calidad, de sus objetivos formativos.

Corresponderá luego, a quien en cada momento asuma responsabilidades de gestión académica, sea en las Facultades o en los Rectorados, hacer las adaptaciones o modificaciones que se estimen necesarias a este modelo, y, sobre todo, poner los medios y los recursos que a cada nivel corresponda para que se desarrolle en las mejores condiciones. Porque, conviene no olvidarlo, el Practicum está llamado a ser un elemento esencial de la formación que demos a los y a las estudiantes y futuros profesionales de la Psicología.

Santiago de Compostela, junio de 2007.

Socorro Rodríguez Holguín,  
decana de la Facultade de Psicoloxía  
de la Universidade de Santiago de Compostela.

Nos vindeiros meses iniciárase, xa semella que sen máis demora, a tan anunciada reforma dos plans de estudos universitarios para adaptalos ao Espazo Europeo de Educación Superior (EEES). Esta reforma implicará, como é ben coñecido, importantes cambios na organización dos estudos, desde a mera denominación dos niveis académicos até a duración, co obxectivo de facelos equivalentes e recoñecibles internacionalmente.

Pero, alén dos aspectos formais, a reforma pretende aproveitarse para "modernizar" os estudos e adaptalos ás actuais necesidades sociais. Un obxectivo este que non deixou de ser fonte de certa polémica. Dun lado aqueles que consideran que a Universidade debe ser suficientemente flexible para dar resposta inmediata ás novas e cambiantes necesidades do mercado de traballo. Do outro quen consideran que isto supón mercantilizar a Universidade, subsidiándoa aos intereses a curto prazo das empresas. O equilibrio, entre a obriga de responder adecuadamente ás necesidades da sociedade que a sustenta, e manter a súa autonomía na produción e na transferencia de coñecemento fronte a criterios puramente economicistas, non é doado.

Non obstante, a realidade é que nos atopamos nun momento de cambio, e aproveitalo para mudar aquilo que non satisface a case ninguén é responsabilidade de todas e todos nós. Entre eses aspectos que sistematicamente son obxecto de crítica –aquí si, con poucas discrepancias– están dous. Un, o modelo docente imposto por un sistema universitario masificado, baseado en boa medida en clases-conferencias (que en poucas ocasións merecen a denominación de clases maxistras) e que procura a transmisión/certificación de coñecementos, sen apenas deterse na capacidade dos e das estudantes para comprendelos, moito menos para aplicalos. Outro, que combina ben con este modelo docente, pero que non está necesariamente ligado a él, afecta ao enfoque do que se transmite; un enfoque segundo o cal a Universidade debe transmitir un coñecemento fundamentalmente academicista, quedando para despois (na maioría dos casos mediante procesos informais) a formación práctica de carácter profesionalizante.

Este segundo aspecto é o que, sen dúbida, xenera maior insatisfacción entre os e as estudantes, que polo xeral rematan os estudos coa sensación de que non lles serven realmente para incorporarse á vida laboral. Certo que esta impresión non é de todo correcta, e que a bagaxe de coñecementos e competencias adquiridos durante a etapa universitaria marcan unha diferenza cualitativa con quen non posúen esta formación –os empregadores, que tamén se suman a esta crítica, sábeno ben, pois non dubidan en optar polos universitarios cando teñen que contratar–. Pero tamén é certo que é un dos aspectos da formación universitaria que debe ser substancialmente mellorado.

A anterior reforma dos plans de estudos (a de principios dos noventa) enfrontou tímidamente esta cuestión, ao se introduciren en bó número de titulacións os denominados "Practicum" como materia troncal. A licenciatura en Psicoloxía foi un bó exemplo disto. Cuns modestos nove créditos, que algunhas Universidades tiveron a intelixencia de traducir en 250 ou 300 horas, incorporouse a obrigatoriedade de facer prácticas preprofesionais en dispositivos de atención psicolóxica, o que supuxo un salto cualitativo de gran relevancia na formación dos e das licenciadas.

Uns quince anos de experiencia neste Practicum puxeron de manifesto a importancia e o valor desta materia, se se organiza coa seriedade que require. Pero tamén puxeron en evidencia as súas debilidades. Por unha banda, a escasa duración destas prácticas; por outra a falta dos recursos necesarios para poder garantir a súa calidade –e mesmo, en ocasións, a súa mera realización en tempo e forma por todos os e as estudantes–. E agora temos a ilusionante oportunidade de dar un paso máis, de mellorar este aspecto da formación dos futuros psicólogos e psicólogas. Oportunidade que é, ao tempo, a nosa obriga, e non só porque regulamentariamente se establezan as prácticas externas como un elemento fundamental da formación de Grao e Posgrao.

É ben coñecida a existencia dunha proposta, consensuada polo ámbito profesional da Psicoloxía a nivel europeo, para establecer o denominado Diploma Europeo de Psicoloxía, que establece os requisitos para o exercicio profesional na Comunidade Europea. Este documento establece, entre outras, a esixencia de contar con un ano de práctica profesional supervisada para poder exercer con plena capacidade e autonomía. Este ano de prácticas non ten porqué estar emarcado na formación universitaria, pois pode ser supervisado e avalado por entidades de tipo profesional. Pero no Estado Español, onde as organizacións profesionais –os Colexios– non teñen tradición de exercer este papel, é ben posible que a súa incorporación aos estudos universitarios, no marco do Practicum, dea unha boa solución para o cumprimento deste requisito.

Sexa ou non así, o certo é que as prácticas externas van adquirir, se o facemos ben, un lugar relevante na formación universitaria, tanto de grao como de posgrao. E, posto que queremos facelo ben, no ámbito das Facultades de Psicoloxía, levamos xa algún tempo reflexionando, colectivamente, sobre esta cuestión.

Impulsadas ao abeiro da elaboración do Libro Branco da Titulación para a ANECA, en outubro de 2004 celebráronse, na Universidade de Santiago de Compostela, unhas xornadas sobre "O practicum de Psicoloxía no Espazo Europeo de Educación Superior", nas que participaron os responsables do Practicum desta titulación da maioría das universidades españolas. O seu obxectivo era elaborar propostas comúns para o deseño do futuro Practicum, no marco do proceso de Convergencia Europea e da nova estruturación dos estudos en Grao e Posgrao.

De resultas daquelas Xornadas naceu a idea de elaborar unha proposta detallada, e adecuadamente fundamentada, que poidese servir de modelo para todas as Universidades do noso contorno. Na primavera de 2005 esta idea materializouse na presentación á Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia (ACSUG), desde a Facultade de Psicoloxía da Universidade de Santiago de Compostela, dun proxecto para a elaboración desta proposta. O traballo foi coordinado polos profesores Hipólito Merino (presidente da Unidade de Xestión do Practicum da Facultade de Psicoloxía da USC) e José Luis Domínguez (responsable da xestión de convenios para o Practicum da mesma Facultade), e elaborado, xunto con eles, polos profesores Florentino Moreno (Universidad Complutense de Madrid), Remedios González Barrón (Universitat de València), José Carlos Sánchez García (Universidad de Salamanca) e Juan José Vera (Universidad de Murcia).

A súa elaboración demorouse máis do inicialmente previsto, vítima, como outros procesos, da paralización que provocou, en setembro de 2006, o cambio de rumbo nun proceso de reforma dos estudos que críamos xa encarreirado. Pero por fin chegou ao seu remate, e temos á nosa disposición un reflexionado modelo de cómo organizar, xestionar, desenvolver e avaliar o Practicum de Psicoloxía para un adecuado cumprimento, con garantías de calidade, dos seus obxectivos formativos.

Corresponderá logo, a quen en cada momento asuma responsabilidades de xestión académica, sexa nas Facultades ou nas Reitorías, facer as adaptacións ou modificacións que se estimen necesarias a este modelo, e, sobre todo, poñer os medios e os recursos que a cada nivel corresponda para que se desenvolva nas mellores condicións. Porque, cómpre non esquecerlo, o Practicum está chamado a ser un elemento esencial da formación que deamos aos e ás estudantes e futuros profesionais da Psicoloxía.

Santiago de Compostela, xuño de 2007.

Socorro Rodríguez Holguín,  
decana da Facultade de Psicoloxía

da Universidade de Santiago de Compostela.

# ÍNDICE

---

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>21</b>
<b>Capítulo 1 UNIDAD DE GESTIÓN DEL PRACTICUM: ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN</b> .....	<b>35</b>
1.1. ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN.....	36
1.2. LA GESTIÓN ACADÉMICA.....	38
1.2.1. La organización docente.....	38
1.2.1.1. El Tutor Académico .....	39
1.2.1.2. El Tutor Profesional .....	39
1.2.1.3. Los estudiantes .....	40
1.2.1.4. Criterios para la elección y asignación de estudiantes al Practicum de Grado .....	42
1.2.1.5. Criterios adicionales de preasignación de plazas en el Practicum de Posgrado .....	45
1.3. LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA .....	46
1.4. Los Centros de prácticas .....	47
1.4.1. Dimensiones de acreditación de los Centros de prácticas .....	48
1.4.1.1. Características de los Centros.....	48
1.4.1.2. Actividades y programa de prácticas.....	50
1.4.1.3. Profesionales tutores externos .....	53
Anexo 1.1. Reconocimiento a los profesionales tutores externos del Practicum .....	57
Anexo 1.2. Plan de tutorización. Guía para el Tutor Académico.....	61
Anexo 1.3. Competencias del Practicum de Grado.....	65

<b>Capítulo 2 LA ORGANIZACIÓN ACADÉMICA DEL PRACTICUM.....</b>	<b>69</b>
2.1. CRÉDITOS ECTS Y LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE APRENDIZAJE.....	70
2.2. LOS OBJETIVOS FORMATIVOS EN TÉRMINOS DE COMPETENCIAS.....	74
2.2.1. Concepto de competencias en la formación en psicología.....	75
2.2.2. Propuestas de competencias de Grado y Posgrado.....	77
2.2.3. Cómo seleccionar y concretar competencias profesionales para el Practicum.....	80
2.2.3.1. Adopción de un sistema normativo de referencia para las competencias.....	81
2.2.3.2. Adaptación de las competencias máximas al perfil del Centro de prácticas.....	81
2.2.3.3. Selección de las competencias que mejor se adapten al puesto de prácticas.....	82
2.2.3.4. Desarrollo operativo de las competencias seleccionadas. Subcompetencias/ Análisis funcional.....	82
2.2.3.5. Creación de indicadores.....	83
2.2.3.6. Criterios de evaluación.....	85
2.3. ELEMENTOS DEL PROGRAMA DE UNA PLAZA / CENTRO DE PRACTICUM.....	86
<b>Capítulo 3 LOS PROTAGONISTAS DEL PRACTICUM.....</b>	<b>91</b>
3.1. EL TUTOR ACADÉMICO.....	92
3.1.1. Requisitos.....	92
3.1.2. Funciones del Tutor Académico.....	93
3.1.3. Carga docente y distribución temporal de tareas.....	95
3.2. EL TUTOR PROFESIONAL.....	97
3.3. EL ESTUDIANTE.....	99
Anexo 3.1. Ejemplo de desarrollo de acciones del Tutor Académico.....	103
Anexo 3.2. Sugerencia de puntos a considerar en la entrevista tutor Académico-Tutor Profesional.....	105
Anexo 3.3. Ejemplo de esquema de actividades del Tutor Académico con el alumno.....	107

<b>Capítulo 4 EL SISTEMA DE EVALUACIÓN .....</b>	<b>111</b>
4.1. FUNCIONES Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN DEL PRACTICUM EN EL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR .....	112
4.2. UNIDADES POTENCIALMENTE EVALUABLES .....	114
4.3. CUESTIONES GENERALES EN LA EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE .....	115
4.3.1. Bases de la evaluación .....	115
4.3.2. Creación de indicadores de evaluación .....	117
4.3.3. Quién y cómo evalúa al estudiante .....	117
4.3.4. Responsabilidad del alumno como evaluador .....	118
4.4. EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE POR EL TUTOR PROFESIONAL .....	118
4.5. EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE POR EL TUTOR ACADÉMICO .....	124
4.5.1. Memoria del Practicum de Grado .....	124
4.5.2. Memoria del alumno de Posgrado .....	126
4.5.3. Informe final de evaluación del estudiante elaborado por el Tutor Académico .....	126
4.6. LA EVALUACIÓN DEL ALUMNO POR EL TRIBUNAL ACADÉMICO-PROFESIONAL .....	129
4.6.1. Justificación .....	129
4.6.2. Composición del tribunal de Practicum .....	130
4.6.3. Objetivos del tribunal .....	131
4.6.4. Contenido de la prueba .....	131
4.7. LA EVALUACIÓN DEL TUTOR PROFESIONAL .....	132
4.7.1. La evaluación del Tutor Profesional por parte del alumno .....	133
4.7.2. La evaluación del Tutor Profesional por parte del Tutor Académico .....	136
4.7.3. La evaluación interna de los tutores en sus organizaciones .....	136
4.8. LA EVALUACIÓN DEL TUTOR ACADÉMICO .....	136
4.8.1. La evaluación del Tutor Académico por parte del alumno .....	137
4.8.2. La evaluación del Tutor Académico por parte del Tutor Profesional .....	140
4.8.3. La evaluación interna de los tutores académicos en la Universidad .....	140

<b>Capítulo 5 CRITERIOS DE CALIDAD DEL PRACTICUM: PROPUESTA DE UN MODELO.....</b>	<b>145</b>
5.1. LIDERAZGO .....	148
5.1.1. Desarrollo de valores y modelo de referencia .....	148
5.1.2. Compromiso personal en la mejora continua .....	149
5.1.3. Interacción con el mundo académico y profesional .....	149
5.1.4. Cultura de excelencia .....	150
5.1.5. Fomento del cambio .....	151
5.2. POLÍTICA Y ESTRATEGIA.....	151
5.2.1. Adaptación a las necesidades .....	152
5.2.2. Investigación y desarrollo .....	152
5.2.3. Actualización permanente .....	153
5.2.4. Comunicación estratégica.....	153
5.3. PERSONAS.....	154
5.3.1. Gestión de los recursos humanos .....	154
5.3.2. Desarrollo de las personas.....	155
5.3.3. Asunción de responsabilidades .....	155
5.3.4. Comunicación entre las personas y la organización.....	156
5.3.5. Reconocimiento a las personas.....	156
5.4. ALIANZAS Y RECURSOS.....	157
5.4.1. Vínculos con centros e instituciones .....	157
5.4.2. Recursos económicos .....	158
5.4.3. Recursos materiales.....	158
5.4.4. Recursos tecnológicos.....	159
5.4.5. Recursos informativos y del conocimiento .....	159
5.5. PROCESOS.....	160
5.5.1. Diseño de procesos.....	160
5.5.2. Mejoras en los procesos .....	161
5.5.3. Se atienden las necesidades de los estudiantes.....	161
5.5.4. Capacitación de los estudiantes.....	162
5.5.5. Relaciones con los estudiantes .....	163
5.6. RESULTADOS EN LOS ESTUDIANTES .....	163
5.6.1. Medidas de percepción.....	164
5.6.2. Indicadores de rendimiento .....	164
5.7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS.....	164
5.7.1. Medidas de percepción.....	165

---

5.7.2. Indicadores de rendimiento .....	165
5.8. RESULTADOS EN LA SOCIEDAD .....	166
5.8.1. Medidas de percepción).....	167
5.8.2. Indicadores de rendimiento .....	167
5.9. RESULTADOS CLAVE .....	168
5.9.1. Resultados clave del rendimiento.....	168
5.9.2. Indicadores clave del rendimiento.....	168
INFORMACIÓN SOBRE EL EEES .....	169



---

# INTRODUCCIÓN



---

## INTRODUCCIÓN

---

### CONTENIDO DEL DOCUMENTO

---

La adaptación de los estudios de Psicología al llamado Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), es un proceso en marcha desde hace unos años que se va construyendo con iniciativas de distintas instituciones. En todos los marcos normativos y propuestas tanto de Grado como de Posgrado, aparece el Practicum como asignatura troncal con un peso considerablemente mayor que el que se le daba en el actual modelo y con unas implicaciones que precisan repensar la forma en que se diseña, organiza y gestiona esta parte de la formación de los futuros psicólogos.

En este documento se propone un modelo de gestión global del nuevo Practicum, adaptado al EEES, tanto de Grado como de Posgrado, basado en la experiencia acumulada hasta el momento desde que en 1990 el Practicum se impusiera como asignatura troncal en todos los planes de estudio de Psicología de España.

El nuevo modelo supone muchas incertidumbres pues están por concretarse muchos elementos. Para realizar la propuesta tomamos como referencia los documentos que previsiblemente tendrán más relevancia a la hora de configurar el nuevo sistema, tanto los documentos normativos publicados en el Boletín Oficial del Estado como las propuestas consensuadas de la Conferencia de Decanos de Psicología de las universidades españolas. Asimismo, se toman como criterios de referencia

los acuerdos que el grupo de Vicedecanos y Coordinadores del Practicum ha ido adoptando en sus sucesivos encuentros y que fueron recogidos en una publicación interna en formato CD editado por la UNED a partir de las aportaciones de la mayor parte de las universidades españolas.

Después de una introducción en la que se describen los condicionantes que determinan el contexto en el que debe moverse el desarrollo del Practicum en el marco del EEES y de una breve referencia al modelo actual, se abordan distintos aspectos a tener en cuenta en la gestión del mismo.

En el capítulo uno, se exponen los aspectos organizativos generales del Practicum tomando como referencia la práctica común de la mayor parte de las universidades españolas en el modelo actual, modificando algunos aspectos concretos a partir de la demanda de los principios rectores del EEES.

En el capítulo dos, se desarrollan las principales premisas organizativas que cambian con el modelo EEES respecto a lo que se venía desarrollando hasta el momento actual. Se hace un análisis comparativo de cómo pueden afectar los cambios que introduce el EEES en aspectos clave, como el número de horas que estarán los alumnos en los centros, cómo adaptar el crédito europeo a la compleja realidad del Practicum y cómo concretar la idea nuclear del EEES: la formación basada en las competencias. Se hacen algunas propuestas cerradas y otras con varias opciones para que se adapten a las diversas realidades de las universidades españolas.

En el capítulo tres, se recogen las principales tareas y perfiles de los protagonistas del Practicum: los alumnos y los tutores académicos y profesionales. Se ha hecho un esfuerzo por especificar las obligaciones, derechos y actividades que deberían desarrollar alumnos y tutores para una óptima implementación del Practicum, y se aportan algunos cálculos de lo que podría suponer la puesta en práctica de este modelo en cuanto a número de horas, créditos, concreción de actividades, etc.

En el capítulo cuatro, se hace una propuesta del sistema de evaluación del Practicum adaptada a los requisitos del EEES. Se ha hecho un esfuerzo por desarrollar un sistema viable de evaluación por competencias que propone distintos niveles de desarrollo, que van desde un modelo de definición exhaustiva de competencias y tareas a un modelo más genérico y menos exigente a la hora de evaluarlas. Hemos intentado recoger la variada documentación sobre paquetes de competencias y sintetizar un modelo

realizable a partir de las limitaciones de nuestro sistema universitario. Además, se introducen propuestas que pueden significar un cambio sustancial en la organización del Practicum, como la creación de una prueba final al alumno evaluada por un tribunal formado por tutores académicos y profesionales.

Finalmente, en el capítulo cinco, se desarrolla un modelo de evaluación de la calidad, el modelo EFQM (European Forum Quality Management), con el objetivo de proporcionar al lector una herramienta que le pueda ayudar a evaluar el nivel de calidad del Practicum. Es una herramienta que se utiliza habitualmente en el contexto empresarial. Aquí, nos hemos limitado a describir los contenidos de dicha herramienta y adaptar sus criterios al contexto del Practicum.

## **PREMISAS LEGALES**

---

El modelo derivado de las directrices del llamado EEES se va concretando en nuestro país a partir de diversas normas legales y documentos normativos de los que a continuación se seleccionan algunos de los más relevantes por su vinculación con el Practicum. A continuación, se sintetizan algunas de las directrices que hemos tenido en cuenta a la hora de elaborar este documento.

### ***Sistema europeo de créditos ECTS***

El Real Decreto 1125/2003 de 5 de septiembre determina que el ECTS (European Credit Transfer System) será la unidad de medida en el nuevo sistema del EEES. Define que con el ECTS se deben medir las enseñanzas prácticas y que deben realizarse exámenes o pruebas de evaluación para su obtención.

*- Artículo 3. Concepto de crédito.*

*El crédito europeo es la unidad de medida del haber académico que representa la cantidad de trabajo del estudiante para cumplir los objetivos del programa de estudios y que se obtiene por la superación de cada una de las materias que integran los planes de estudios de las diversas enseñanzas*

*conducentes a la obtención de títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. En esta unidad de medida se integran las enseñanzas teóricas y prácticas, así como otras actividades académicas dirigidas, con inclusión de las horas de estudio y de trabajo que el estudiante debe realizar para alcanzar los objetivos formativos propios de cada una de las materias del correspondiente plan de estudios.*

*- Artículo 5. Sistema de calificaciones.*

- 1. La obtención de los créditos correspondientes a una materia comportará haber **superado los exámenes o pruebas de evaluación** correspondientes.*
- 2. El nivel de aprendizaje conseguido por los estudiantes se expresará con calificaciones numéricas.*

### ***Estructura de las enseñanzas universitarias. Estudios oficiales de GRADO***

a) En el Real Decreto 55/2005 de 21 de Enero *por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de Grado*, se establecen las pautas de los futuros planes de estudio y se especifica que las universidades deben concretar no sólo el nombre de las asignaturas, sino qué competencias están vinculadas a la misma. Además abre la puerta al reconocimiento de créditos prácticos en empresas e instituciones integradas en el plan de estudios.

*- Artículo 13. Contenido de los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales de Grado.*

- 2. Respecto de cada una de las materias que componen los planes de estudios, las universidades deberán **concretar los objetivos, conocimientos, aptitudes y destrezas que se deben adquirir, la descripción de contenidos y el número de créditos asignados a cada una de ellas.***
- 3. Las universidades **podrán valorar en créditos la realización de prácticas en empresas o instituciones, de trabajos profesionales académicamente dirigidos e integrados en el plan de estudios, así como el reconocimiento de los estudios o actividades formativas realizados en el marco de programas universitarios o interuniversitarios, nacionales o internacionales.***

- b) En la Ficha técnica de propuesta de título universitario de grado según RD 55/2005, de 21 de enero elaborada por el grupo de trabajo del Ministerio de Educación a partir del Libro Blanco de Psicología de la ANECA, se detallan los aspectos centrales del título de Grado en Psicología. Algunos de los aspectos más relevantes para el diseño del Practicum contenidos en esta propuesta son:
- 180+60 ECTS. En el libro blanco se proponía 240 créditos ECTS (incluyendo el Practicum) a realizar en cuatro años (de los cuales el 70% serían comunes a las universidades españolas), la propuesta ministerial deja la carrera en tres años (180 créditos de los cuales 120 son comunes a todas las universidades) más un año (60 créditos ECTS) de formación adicional de orientación académica o profesional.
  - 30 ECTS entre Practicum y Trabajo. De estos 60 créditos adicionales, 30 se deben distribuir entre el Practicum y el trabajo fin de carrera. Este trabajo fin de carrera es una novedad no incluida en la propuesta del Libro Blanco.
  - Peso del Practicum+Trabajo en evaluación global. El Practicum y el trabajo fin de carrera deberán permitir evaluar la adquisición de estas competencias\* por parte del estudiante \*[Se refiere a TODAS las competencias del Grado]

### ***Estructura de las enseñanzas universitarias. Estudios oficiales de POSGRADO***

En el Real Decreto 56/2005 de 25 de Enero por el que se regulan los estudios universitarios oficiales de Posgrado, se indica que los programas serán evaluados según unos criterios definidos por el Ministerio de Educación y Ciencia con consecuencias según la normativa.

- *Artículo 6. Evaluación de los programas de Posgrado.*

1. *Una vez implantados, los **programas oficiales** de Posgrado conducentes a la obtención de los títulos de Máster o Doctor serán evaluados por la **Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación**, en colaboración con las comunidades autónomas y las propias universidades.*

2. *El Ministerio de Educación y Ciencia, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria, publicará los **critérios, indicadores y estándares de calidad requeridos para la acreditación de los respectivos estudios.***
3. *El informe de evaluación sobre la calidad de dichas enseñanzas será remitido a la universidad, al órgano competente de la correspondiente comunidad autónoma, al Consejo de Coordinación Universitaria y al Ministerio de Educación y Ciencia **que actuará según lo dispuesto en la normativa vigente.***

En cuanto a la posibilidad de acceder al Posgrado sin haber realizado el Practicum de Grado, según lo dispuesto en este Real Decreto, se podrá acceder excepcionalmente al Posgrado una vez aprobados 180 créditos de estudios oficiales de Grado (los mismos que la parte teórica de la carrera según el borrador al que se aludía previamente).

*- Artículo 3. Acceso a los estudios oficiales de Posgrado.*

1. *Sin perjuicio de las condiciones específicas contenidas en el artículo 10.3 respecto del doctorado, para el acceso a los estudios oficiales de Posgrado será necesario estar en posesión del título de Grado u otro expresamente declarado equivalente. Excepcionalmente, y previa solicitud individual y razonada del interesado, las universidades, mediante resolución rectoral, previo informe vinculante del Consejo de Dirección, **podrán admitir a aquellos estudiantes que, sin estar en posesión del correspondiente título, acrediten haber superado al menos 180 créditos correspondientes a las enseñanzas de primer ciclo, siempre y cuando entre estos esté comprendida la totalidad de los contenidos formativos comunes de un título de Grado.***

## **ELEMENTOS LEGALES, INSTITUCIONALES Y ORGANIZATIVOS QUE CONDICIONAN UN SISTEMA DE GESTIÓN DEL PRACTICUM EN EL EEES**

---

Considerando el funcionamiento actual del Practicum y asumiendo que no se produzcan cambios significativos en la normativa mencionada, se pueden deducir los siguientes condicionantes:

### ***Implantación del sistema europeo de créditos ECTS en el Practicum (de Grado y de Posgrado)***

La implantación del sistema europeo de créditos ECTS introduce dos cambios especialmente significativos que van a repercutir en el Practicum: por un lado, el aumento del número de créditos y horas del Practicum, y, como consecuencia, la manera de distribuir las actividades del estudiante. En el capítulo 2, se hace un análisis detallado de cómo abordar este incremento de horas, considerando que, no sólo aumenta el número de créditos, sino también la proporción horas/crédito, pasando de 10 a 30 horas. El otro cambio que aparece en dicha implantación es el “trabajo fin de carrera” para el Grado y el “trabajo fin de Máster” para el Posgrado. En los capítulos 2 y 4 de este documento se hacen propuestas para coordinar Practicum y “trabajo fin de carrera”.

Por otra parte, es preciso tomar en consideración que el nuevo modelo, al estructurarse en torno al trabajo que el estudiante tiene que desarrollar en cada materia, va a traer como consecuencia que la planificación docente del Practicum se vea afectada, puesto que permite organizar las 30 horas de cada crédito de muy diferente manera. Un procedimiento para dar respuesta a esta cuestión se sugiere en el capítulo 2.

### ***Concreción del modelo de competencias según el EEES y su repercusión en la evaluación del Practicum***

El aspecto más determinante a la hora de diseñar un modelo de gestión del Practicum es la forma en la que se implemente el modelo de competencias derivado del EEES. Los reales decretos prescriben que en las enseñanzas universitarias *deben concretarse los objetivos, conocimientos,*

*aptitudes y destrezas que se deben adquirir, la descripción de contenidos y el número de créditos asignados a cada una de ellas.*

Todos los documentos sobre el EEES giran en torno a la idea de las competencias, como eje central de los planes de estudio. Se ha generado ya una abundante documentación sobre competencias profesionales a conseguir en los estudios de Psicología. Existen dos listados consensuados por la Conferencia de Decanos uno para el Grado y otro para el Posgrado. En el capítulo 2 se propone un sistema de concreción de competencias y en el 4 un modelo para evaluarlas que incluye el diseño de una prueba final, además de las tradicionales memorias de prácticas.

### ***Posible vinculación del Practicum con el trabajo fin de carrera / máster y con la evaluación global del Grado/Posgrado***

Los documentos oficiales indican que tanto los estudiantes de Grado como los de Posgrado deberán elaborar un trabajo fin de carrera que, obviamente, será evaluable. Puesto que en todos los documentos este nuevo trabajo está siempre asociado al Practicum, es previsible que la evaluación del mismo deba relacionarse con la del trabajo fin de carrera, por lo que será necesario delimitar claramente ambos conceptos aunque finalmente se puedan diseñar procesos conjuntos de evaluación.

Parecería recomendable que se definiera un único modelo evaluador final en el que de forma clara y precisa se distinguiera la labor realizada en el Practicum de otros requerimientos, aunque la defensa final se pudiera realizar en un mismo acto para aprovechar sinergias y optimizar recursos (ver capítulo 4).

### ***Vinculación Grado-Posgrado***

El modelo emanado del EEES supone una diferenciación clara entre Grado y Posgrado. En lo referido al Practicum consideramos que la relación entre los dos niveles implica atender, entre otras cosas, a los siguientes elementos.

*a) El Practicum de Grado y el de Posgrado deben estar vinculados*

- Por razones operativas. La existencia de distintas unidades de organización compitiendo por los Centros de prácticas con modelos diferentes de gestión, puede suponer serias dificultades en la formación del estudiantado.
- Es previsible que si a los Centros de prácticas se les ofrece la posibilidad de colaborar con la universidad, prefieran alumnos de Posgrado y que sólo asuman alumnos de Grado los centros que estén obligados a hacerlo. Parece más lógico que los convenios de colaboración con los centros, salvo excepciones, asuman la colaboración en Grado y Posgrado.
- Si se asume la unidad operativa del Practicum se pueden establecer distintos modelos para Grado y Posgrado, incluso la posibilidad de realizar los dos practicum de forma consecutiva y coordinada si fuera necesario. En el capítulo 1 de este documento se desarrolla esta idea.

*b) Existe la posibilidad normativa de acceder al Posgrado sin haber realizado el Practicum de Grado.*

En el nuevo modelo es probable que haya alumnos que inicien el Posgrado sin tener terminado el año complementario del Grado con lo que es previsible que deban realizar el Practicum de Grado y de Posgrado el mismo año. Incluso, si las universidades lo permiten, parece lógico pensar que los alumnos dejen la formación complementaria para enlazarla con el Practicum del Posgrado. De ser así conviene estar preparados y tener un modelo de realización de prácticas que enlace ambas asignaturas y, si fuera necesario, que se pudieran realizar en los mismos centros siempre que cubrieran un abanico amplio de competencias.

*c) Es previsible que se acceda al Posgrado sin la formación de Grado en Psicología.*

En función de lo que los distintos másters del POP de Psicología fijen como requisito de matriculación, es previsible que un determinado número de alumnos deba realizar el Practicum de Posgrado en Psicología sin ser psicólogos y por tanto sin las competencias básicas fijadas en los planes de estudio del Grado de Psicología. En estos casos, tal vez fuera necesario una formación

complementaria o un periodo previo al Practicum de Posgrado en el que se adquirieran las competencias precisas.

### ***Posibles consecuencias de la evaluación. Acreditación de centros y de titulaciones***

Salvo en el caso de la evaluación del estudiante, donde se conocen las consecuencias de una evaluación positiva o negativa, hasta el momento para el resto de evaluaciones (de tutores, de profesores, de centros colaboradores, etc.) no están claramente definidas las consecuencias de una evaluación negativa o positiva. Según la normativa, al menos en los estudios de Posgrado *el Ministerio de Educación y Ciencia, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria, publicará los criterios, indicadores y estándares de calidad requeridos para la acreditación de los respectivos estudios*. Es previsible que el Practicum sea uno de los aspectos importantes en esta acreditación de los estudios, por lo que internamente las universidades deberían establecer sistemas de calidad para que las evaluaciones realizadas a los tutores externos e internos, a los centros colaboradores y al propio sistema coordinador del Practicum tengan sistemas de autorregulación. De no ser así, esto es, de no tener ninguna consecuencia que un centro o un tutor sean evaluados positiva o negativamente probablemente sea mejor que no sean evaluados.

Los sistemas de acreditación actuales tienden a normativizarse siguiendo modelos consolidados. Es por eso que en el capítulo 5 se adapta uno de los modelos más populares en el mundo de la empresa (el modelo EFQM) a la posible evaluación de calidad del Practicum en su conjunto.

### ***Recursos docentes***

#### ***a) Tutores profesionales***

En el momento actual las Facultades de Psicología desarrollan su Practicum teniendo como referencia un modelo organizativo más o menos similar. La mayor parte de las universidades tienen convenios con Centros de prácticas que aportan sus profesionales voluntariamente para tutelar a los alumnos. Algunas facultades (la

minoría) tienen algunos profesores asociados vinculados al Practicum, que en el mejor de los casos cubren la tutela de la cuarta parte de los alumnos. Con el nuevo modelo, muchas facultades enviarán a los centros importantes (hospitales, ayuntamientos, consejerías), los alumnos de Grado, los de Posgrado y los de Títulos Propios, y además los enviará previsiblemente por más tiempo y con una exigencia mayor. Si se pretende aumentar de forma tan significativa la presencia de los alumnos en los centros habría que evaluar si se puede mantener el sistema como está en la actualidad.

En la mayor parte de los debates se remite siempre a la figura del Profesor Asociado como solución al problema, pero tal vez no sea esta la única alternativa. Si se diseña un sistema en el que la evaluación formal de los alumnos culmine en una o varias jornadas de evaluación, se podría estudiar la posibilidad de remunerar estas sesiones a los tutores como se sugiere en el capítulo 4.

También se podría estudiar la posibilidad de retribuir algunas sesiones de formación a estos mismos tutores o de planificación de actividades. Es decir, incorporar a los tutores a la forma de remuneración académica convencional de desplazamientos, tribunales, etc. Este modelo podría ser complementario al de los Profesores Asociados a los que se les exigiría mayor responsabilidad y, tal vez, algunas funciones de coordinación o gestión.

Si no se introduce este tipo de incentivos concretos asociados al proceso de evaluación, no parece razonable aumentar la exigencia como evaluadores a los tutores externos, ya que, previsiblemente, se les va a pedir aumentar su tiempo de dedicación tanto al Grado como a los nuevos Posgrados. No conviene olvidar que, en muchos casos, tanto en los títulos propios de universidades públicas, como, sobre todo, en centros privados, se está remunerando ya a los tutores externos.

#### *b) Tutores académicos*

La remuneración interna del Practicum se hace en créditos de docencia variando los criterios de unas universidades a otras. Si se implanta un nuevo sistema de Practicum de Grado y de Posgrado, será preciso determinar con precisión la dedicación que supone tutelar a un alumno-tipo en el Practicum y cómo se va a concretar esa dedicación. En el capítulo 2, se analiza este aspecto en particular.



---

# Capítulo 1

## **UNIDAD DE GESTIÓN DEL PRACTICUM: ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN**



---

## Capítulo 1

# **UNIDAD DE GESTIÓN DEL PRACTICUM: ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN**

A diferencia de otras asignaturas cuya responsabilidad recae en el profesor que la imparte y el departamento en el que éste se inscribe, el desarrollo efectivo del Practicum supone un nivel de complejidad que exige la coordinación efectiva de varios actores (tutores internos y externos, departamentos, gestores de centros, autoridades académicas...), la administración de procedimientos (de selección, de acreditación, de seguimiento, de evaluación...) y una variada gama de acciones académicas y administrativas que difícilmente se pueden desarrollar sin un órgano específico que las lleve a cabo. Para un desarrollo óptimo de los Practicum de Grado y Posgrado, sería recomendable la creación de una UNIDAD DE GESTIÓN (UG) que dé entidad profesional y facilite el desarrollo de esta materia en condiciones favorables para su ejecución. Siguiendo la práctica característica de cada universidad, esta Unidad puede adoptar diversos nombres (Comisión, Equipo Docente, entre otros) y asumir responsabilidades que pueden variar de un centro a otro.

La Unidad de Gestión debería tener la responsabilidad directa sobre el Practicum de Grado y Posgrado. Es la única manera, no sólo de perfilar un modelo único de Practicum que permita alcanzar los objetivos que

persigue esta asignatura sino que, fundamentalmente, posibilitaría fijar estándares de calidad en función de los parámetros sobre los que debe descansar un Practicum de esta naturaleza. Esto implica establecer un nivel de exigencia que atañe a cuestiones tan puntuales como la acreditación de los Centros de prácticas, la elección y selección de plazas y estudiantes, la articulación y desarrollo del programa de prácticas, definir las funciones y obligaciones de los tutores y estudiantes, diseñar un sistema de evaluación idóneo y decidir los criterios de calidad.

La UG estaría formada por representantes de cada área de conocimiento a efectos de desarrollar los diferentes practicum específicos y debería estar presidida por un Vicedecano o Presidente nombrado por el equipo decanal con funciones establecidas sobre las que deberá responder ante dicho equipo. Este órgano de gobierno podrá crear y contar con equipos de apoyo específicos que posibiliten la planificación, organización y desarrollo del Practicum en sus vertientes docente y administrativa.

## 1.1. ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN

En la figura 1 se presenta el organigrama de la Unidad de Gestión del Practicum (U.G.P.) o Comisión de Practicum.

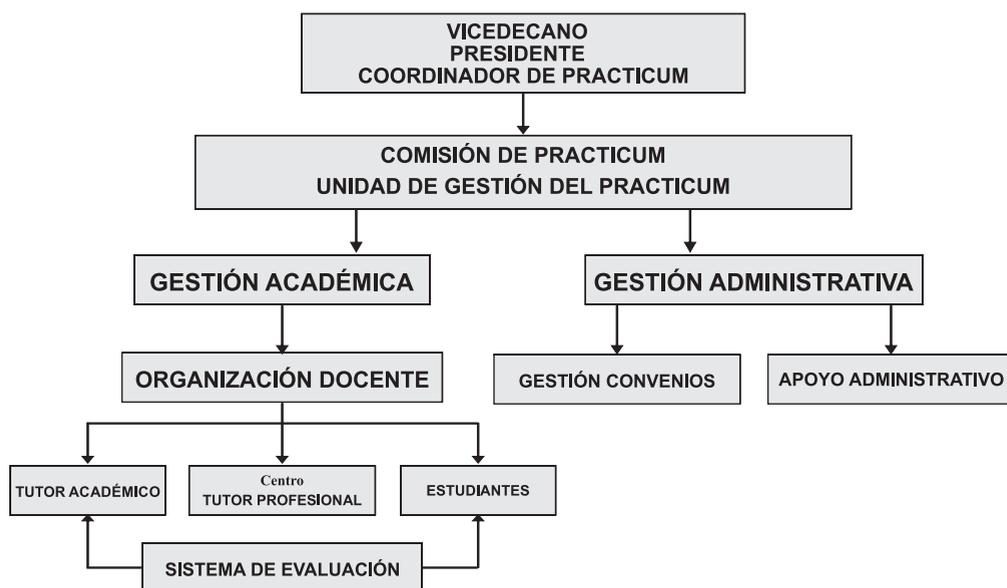


Figura 1. Organigrama de la Unidad de Gestión del Practicum o Comisión del Practicum

Las funciones de la Unidad de Gestión para el Practicum de Grado son las siguientes:

- a) Seleccionar *Centros de prácticas* atendiendo a criterios de acreditación.

Han de tomarse en consideración aspectos legales y de infraestructura del centro, que la actividad profesional que desarrolle permita el contacto del estudiante con la realidad laboral y social, así como también la experiencia de los profesionales a los que se les encomienda la función de tutorización.

Para el Practicum de Grado los requisitos mínimos que debe reunir un centro son:

- Presencia de profesionales titulados.
  - Profesionales que puedan dedicar parte de su tiempo a la formación del estudiante.
  - Que los centros ofrezcan un espacio para el desarrollo de las actividades prácticas.
- b) Planificar con tiempo suficiente *seminarios informativos* sobre el Practicum con el fin de explicar:
- Las características del Practicum.
  - Los criterios de asignación de estudiantes a Centros de prácticas.
  - Las características principales de los centros atendiendo a los diferentes practicum.
  - Esta última tarea es aconsejable que sea desempeñada también por los tutores profesionales.
- c) Publicar el *Catálogo de plazas* atendiendo al tipo de practicum (social, clínica, educativa, trabajo e investigación).
- d) Organizar la *asignación de plazas* atendiendo al perfil de requisitos y las pruebas previas de evaluación que permiten conocer preferencias y capacidades del estudiante para que la asignación de destino sea la más idónea.
- e) Establecer el *sistema de evaluación* del estudiante en su periodo de prácticas. Dicha evaluación se llevará a cabo a partir de:

- el informe del Tutor Profesional a efectos de evaluar al alumno.
  - el informe y la Memoria de prácticas que deberá presentar el estudiante.
  - el informe correspondiente del Tutor Académico.
  - defensa pública de la Memoria elaborada ante un tribunal.
- f) Establecer el *sistema de evaluación* del Tutor Académico, Tutor Profesional y del Centro de prácticas.
- g) Establecer *las pautas* que el Tutor Académico ha de llevar a cabo para el seguimiento del alumnado en prácticas.
- h) Presentación de una *memoria anual* que refleje, además de las actividades realizadas durante el curso académico por la UG, la evaluación que sobre el Practicum efectúen los estudiantes.
- i) Elaborar un *sistema de acreditación* para el control y mejora de la calidad del Practicum
- j) Gestionar la *certificación del Practicum* así como las compensaciones al Tutor Profesional. (ver Anexo 1.1.).

## **1.2. LA GESTIÓN ACADÉMICA**

---

Esta gestión se basará en los siguientes ejes fundamentales: la organización docente y el sistema de evaluación.

La organización docente se centrará fundamentalmente en el Tutor Académico y el Tutor Profesional, los Centros de prácticas y los estudiantes. Asimismo, dicha organización también se estructurará tomando como referencia la dimensión temporal en la que se desarrollará el Practicum.

### ***1.2.1. La organización docente***

Cada estudiante en prácticas tendrá el apoyo y asesoramiento de dos tutores: un Tutor Académico y un Tutor Profesional del Centro de prácticas. Ambos tutores comparten las siguientes obligaciones:

- Confeccionar el programa de prácticas así como la descripción de las tareas para el estudiante.
- Informar de los objetivos específicos, características y exigencias de las tareas asignadas para el desarrollo de su formación práctica.
- Proporcionar el asesoramiento oportuno y supervisión en el desarrollo de las actividades prácticas y realizar el seguimiento correspondiente.
- Evaluar al estudiante en prácticas.

Así pues, ambos tutores deben trabajar coordinadamente para diseñar el programa de prácticas, llevar un seguimiento de las actividades del estudiante en el centro de destino e intercambiar información sobre las posibles incidencias que acontezcan durante el período de realización del Practicum.

#### **1.2.1.1. El Tutor Académico**

El Tutor Académico, para su actividad docente, tiene que desempeñar una serie de funciones que son fundamentales para el desarrollo y optimización del Practicum. Dichas funciones giran en torno a cuestiones de asesoramiento, coordinación, seguimiento de actividades y evaluación. Para la asignación de estos tutores al Practicum es importante tomar en consideración el perfil académico, disponibilidad y experiencia previa con los Centros de prácticas. Asimismo, es esencial que estas tareas de tutorización sean reconocidas por los departamentos respectivos. Las funciones del Tutor Académico se detallan en el apartado 3.1.2. del capítulo 3.

Para una descripción pormenorizada del plan de tutorización ver Anexo 1.2.

#### **1.2.1.2. El Tutor Profesional**

Las obligaciones a desempeñar por parte del Tutor Profesional se relacionan con aspectos centrales para la formación del estudiante, como son las de planificación y coordinación, control de aprendizaje y cumplimentación de los informes de evaluación correspondientes. La descripción de las funciones del Tutor Profesional aparece en el apartado 3.2. del capítulo 3.

### 1.2.1.3. Los estudiantes

La Unidad de Gestión del Practicum deberá contemplar los aspectos que a continuación se mencionan con el objeto de que los estudiantes puedan disponer de información, conocimientos y destrezas que posibiliten un mayor aprovechamiento de las prácticas.

- *El acceso al Practicum.* Se propone como requisito para la realización del Practicum de Grado tener aprobados dos tercios del total de los créditos correspondientes de las materias troncales y obligatorias del primer ciclo de la licenciatura.
- *Sesiones Informativas.* Las actividades relacionadas con el Practicum han de iniciarse con sesiones informativas dirigidas a los estudiantes. Éstas tienen el cometido de orientarles en la elección de las plazas de destino y han de programarse con anterioridad, siendo conveniente que se celebren a la finalización del curso anterior. El contenido de estas sesiones ha de contemplar cuestiones generales y específicas relativas al funcionamiento del Practicum y contarán con la presencia de tutores y responsables de la Unidad de Gestión.
- *Oferta de Plazas.* Con antelación suficiente se hará pública la oferta de plazas para la realización de las prácticas externas, así como los datos referidos a su ubicación, número de estudiantes que asume cada centro y una breve descripción de las tareas que en ellos se realizan.
- *Inscripción.* Los estudiantes en los períodos establecidos por la Unidad deberán hacer ineludiblemente la inscripción, haciendo constar tanto el período de preferencia para la realización de las prácticas, como el centro elegido. Para ello, se ha de completar la pertinente “ficha de inscripción” que se ha de acompañar con la documentación que establezca la Unidad de Gestión.
- *Evaluación de preferencias y capacidades.* Para que la asignación a los centros sea la idónea, la Unidad establecerá un sistema de elección y asignación de plazas para los estudiantes.
- *Asignación de estudiantes.* La Unidad de Gestión procederá a la asignación de los alumnos a los distintos centros, una vez conocidas las preferencias y capacidades del estudiante y en los períodos fijados.

- *Toma de contacto entre tutores.* Una vez que el Tutor Académico conoce a los alumnos que tiene que tutorizar y los centros a los que fueron asignados, debe ponerse en contacto con el Tutor o Tutores Profesionales. El objetivo de esta toma de contacto es elaborar el programa de actividades prácticas y el plan de seguimiento.
- *Toma de contacto con los estudiantes.* Sentadas las bases del programa de prácticas y del seguimiento del estudiante en colaboración con el Tutor Profesional, el Tutor Académico debe convocar a los estudiantes para informarles y explicarles los pormenores de las actividades y hacer entrega de la documentación necesaria.
- *Seminarios de apoyo.* Si una vez realizada la evaluación previa del estudiante se detectasen carencias significativas que pudiesen entorpecer la consecución de los objetivos del Practicum, éstas podrían ser compensadas mediante actividades colectivas o individuales “*ad hoc*”.
- *Seguimiento del estudiante.* Cada tutor debe determinar la forma en que asesorará y controlará las prácticas del alumno de cara a que éste obtenga un buen aprovechamiento de su estancia en el centro colaborador. Es recomendable establecer un calendario de seguimiento con el alumno que sirva de apoyo a sus prácticas.
- *Presentación de la Memoria de Prácticas.* Los estudiantes deberán confeccionar y entregar a ambos tutores una memoria de prácticas una vez finalizada su estancia en el centro y en el plazo establecido por el Tutor Académico.
- *Evaluación del estudiante.* Se llevará a cabo a partir:
  - Del informe del Tutor Profesional sobre el cumplimiento, actitud y competencias adquiridas.
  - Del informe del Tutor Académico que debe contemplar la evaluación de la memoria del Practicum y su valoración del cumplimiento académico.
  - De la presentación y defensa de la memoria ante un tribunal académico-profesional.

Por otro lado, es esencial la evaluación del Practicum como materia, no sólo para asegurar un modelo de gestión sino también para mejorar aquellos aspectos que lo requieran. Dicha evaluación se basará en un sistema interrelacionado donde se evalúe al estudiante, a los tutores (académico y profesional) y al centro. En el capítulo 4, se aborda detenidamente el sistema de evaluación del Practicum.

#### **1.2.1.4. Criterios para la elección y asignación de estudiantes al Practicum de Grado**

El sistema organizativo del Practicum debe contener el diseño de estrategias que permitan conocer las *preferencias y capacidades* del estudiante para que *la asignación* a un determinado destino de prácticas sea el idóneo. Conocer las preferencias del alumno y contrastar y equilibrar éstas con sus competencias adquiridas, se convierte en un imprescindible primer paso de una orientación e inserción profesional adecuada a la que el Practicum intencionadamente ha de contribuir. El sistema de elección y asignación de plazas/destinos de prácticas para los alumnos tendrá particularidades según el nivel formativo en que nos centremos: en el caso del Grado en términos de destinos generalistas y más acotado en el Posgrado. En este sentido, pueden existir entidades colaboradoras que ofrezcan destinos únicos o combinados de especialización (cumpliendo con las competencias u objetivos del Posgrado). Claramente, el sistema puede variar en función de la composición de la demanda/oferta de prácticas de cada Facultad; no obstante, eso no elude o niega la posibilidad de proponer criterios para guiar los sistemas de asignación-elección, tales como los que a continuación se refieren.

- El sistema de asignación de alumnos a las plazas de Practicum puede tener un formato similar al actual en lo que se refiere al Grado, en tanto que se trata de una experiencia primaria de contacto con la práctica profesional en el ámbito de la psicología, y con un enfoque de competencias generalistas que no exige un especial itinerario formativo ni una especificidad en los prerrequisitos de acceso.
- En todo caso, el sistema de asignación de plazas debe asegurar una formación y capacitación amplia en competencias básicas-genéricas e idónea en específicas, que se suponen ligadas a la superación de suficientes asignaturas en el plan de estudios de Grado.

- El número de créditos para que un estudiante pueda optar a realizar el Practicum es el de tener aprobado los *dos tercios del total* de créditos que ocupan las asignaturas del plan de estudios. En todo caso, se recomienda que el Practicum se aborde en el último curso de estudios de Grado.
- La elección de las plazas se sugiere que se realice ponderando varios elementos: el número total de créditos aprobados, créditos de asignaturas afines aprobadas, y las medias de calificaciones global y en las asignaturas afines al perfil de la plaza de destino. Los estudiantes deberían realizar el Practicum en aquella área de conocimiento que tuviera mayor número de asignaturas afines aprobadas.
- Resulta conveniente, cuando esto sea posible por el volumen de alumnos y la disposición de plazas, realizar una preinscripción anticipada y sondeo de las preferencias particulares de los estudiantes. Esto puede favorecer que plazas para las que no existe competencia sean ocupadas por alumnos que las demandan. Las plazas para las que existe mayor demanda que oferta se someterán a los criterios de prioridad de elección que se han sugerido antes y que cada Facultad regulará normativamente.
- Se puede dejar abierta la posibilidad de que los estudiantes capten y propongan entidades y destinos de prácticas, en los que tendrían opción preferente para acceder a ellos. En todo caso, el procedimiento de convenio y garantía de calidad en la acreditación de los destinos de practicum se llevará a cabo con los mismos criterios y rigor.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> EJEMPLO DE **NORMAS SOBRE LA RESERVA-CAPTACIÓN DE PLAZAS en la Univ. de Murcia**

**N1-** La oferta de plazas gestionadas por el Vicedecanato de Practicum o procedentes del COIE es de dominio público y están disponibles para todos los alumnos del Practicum, quienes podrán solicitarlas y elegir las de acuerdo a los criterios vigentes de asignación de plazas. Dentro de esta oferta de plazas, algunas entidades han podido hacer explícito su derecho a preseleccionar y entrevistar previamente a los alumnos candidatos a la plaza. Los alumnos interesados conocerán anticipadamente este requisito establecido por la entidad en el momento de solicitar o elegir ese destino de Practicum.

**N2-** Toda entidad puede ejercitar su discrecional derecho de admisión reservando algunas o todas las plazas que oferta, siempre que lo haga anticipadamente a la exposición y publicación de la oferta de plazas para los alumnos del Practicum. La reserva se atenderá a criterios justificados de idoneidad, experiencia, voluntariado, etc. Complementariamente, una entidad podrá añadir alguna plaza reservada a su oferta inicial de plazas ya difundida públicamente cuando así lo considere.

- Debe garantizarse mediante los procedimientos oportunos (taller, seminario, pruebas de conocimientos, etc.), que el alumno conoce y domina (o está familiarizado suficientemente con) los requerimientos deontológicos generales y los aplicables al ámbito de aplicación de la psicología en el que realizará su practicum.
- Puede ser conveniente igualmente, aún en el Grado con su carácter generalista, que se haga repaso y evaluación de las competencias específicas más comunes para un determinado ámbito de prácticas, más aún si se han establecido prerrequisitos o recomendaciones de acceso en el Programa de Practicum de una plaza o entidad.
- La elección de una plaza de prácticas supone también atender a características como horario y calendario de prácticas, número de horas totales, ubicación, destinatarios del servicio o intervención, compatibilidad con situación académica, etc. El alumno contrastará estas peculiaridades con sus posibilidades, competencias y habilidades.
- La Unidad de Gestión / Comisión / Equipo Docente del Practicum tendrá en cuenta en la asignación de plazas que, más allá del ámbito de las competencias preprofesionales, ciertos destinos de Practicum (en particular, los que se relacionan con personas que sufren grados significativos de enfermedad, discapacidad o marginación) requieren de especial motivación y sensibilidad. Aunque tal disposición se suponga de modo genérico, no todas las personas las poseen en la misma medida y no todos tienen la capacidad de una sutil aplicación, al igual que no todos nos sentimos dispuestos a afrontar los mismos avatares profesionales. Se puede, por tanto, establecer algún criterio o procedimiento adicional para los destinos de prácticas de estas características.
- La coordinación formativa y evaluadora en la titulación de Grado entre las asignaturas más orientadas al ejercicio profesional y el Practicum debe mantenerse en constante actualización, tanto para

---

**N3-** El tradicional uso de que los alumnos, por su propia iniciativa, puedan captar y, consiguientemente, reservar nuevas plazas se mantendrá (siempre que la plaza captada reúna las características adecuadas). Si no hay obstáculo por parte de la entidad, la plaza captada será incorporada al curso siguiente a la oferta pública de plazas de Practicum.

**N4-** En concordancia con lo anterior, los alumnos se abstendrán de realizar cualquier acción en el sentido de captar o reservar plazas que ya están incluidas y hayan sido expuestas como oferta pública del Practicum. Igualmente, no se admitirán peticiones de reserva por parte de una entidad sobre plazas que ya hayan sido difundidas en la oferta pública al inicio del Practicum.

conocer la madurez preprofesional de los alumnos como para detectar inconsistencias o carencias, y ajustar y orientar el diseño de tareas ligadas al Practicum y las competencias que le afectan.

- Los posibles sistemas o planes de tutorización establecidos en las facultades durante el desarrollo de la formación de Grado, al explicitar preferencias y capacidades del alumno, pueden aportar una información valiosa y bastante decisiva de cara a guiar la elección de prácticas curriculares preprofesionales por parte del alumno, y la asignación que el centro establezca.

#### **1.2.1.5. Criterios adicionales de preasignación de plazas en el Practicum de Posgrado**

- De modo general, se tendrán en cuenta la mayoría de los principios que se han enunciado para el Practicum de Grado, pero se atenderá a la especificidad del perfil que supone el Posgrado. La revisión de las exigencias en conocimientos deontológicos, científicos y competencias profesionales previas será más estricta y adecuada al perfil profesional del Posgrado.
- Se podrán establecer requisitos para la inscripción en el Practicum de Posgrado ligados a la superación de asignaturas básicas imprescindibles para poder entender la práctica profesional.
- En la medida en que existan perfiles o itinerarios formativos en el Posgrado, el Practicum de este nivel deberá ajustarse a esa clasificación y los alumnos podrán optar a él en función de que hayan superado los créditos necesarios y adquirido las competencias previas requeridas para intervenir en el destino de prácticas correspondiente. En este sentido, la correspondencia entre itinerario-perfil elegido por el alumno y destino de prácticas debe ser intensificada y crucial.
- Se puede considerar un mérito para elegir la plaza en una entidad con un perfil de Posgrado, si en el Grado ya se hizo el Practicum satisfactoriamente en dicha entidad y se familiarizó con su campo y línea de intervención.
- Los alumnos conocerán con tiempo suficiente los destinos y los programas de prácticas ligados al Máster o Posgrado para definir más claramente sus preferencias y elección de destino.

- Los programas de prácticas de Posgrado pueden permitir mayor interactividad entre entidad (profesional externo) y estudiante, y podrán adoptar en algunos o todos los casos la forma de diseños o programas de intervención definidos entre entidad-facultad-alumno. La presentación de una adecuada o interesante propuesta de intervención puede considerarse un mérito para acceder a un destino de Practicum.

### **1.3. LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

---

El inicio y desarrollo del Practicum conlleva necesariamente un sistema de relaciones institucionales y de tramitaciones que garanticen la adecuación del marco legal y que dé soporte a la gestión académica. La gestión administrativa, como se contempla en la figura 1, recae en la Unidad de Gestión del Practicum o Comisión de Practicum.

Uno de los aspectos de gestión más relevante en la puesta en marcha del Practicum en cada curso académico es la confección y posterior oferta pública de la relación de plazas.

En la determinación de dicho Catálogo se tomarán en cuenta los siguientes aspectos:

- La disponibilidad de plazas que han sido propuestas por diversas vías y que cuentan o pueden contar con el convenio marco correspondiente.
- La calidad de dichas plazas, en función de los diferentes informes y evaluaciones realizadas por tutores y alumnos que han utilizado esa plaza durante los años precedentes.
- El volumen de la oferta que se pretende plantear, en función de los recursos académicos disponibles en cada una de las opciones del Practicum y la adecuación de las plazas al perfil de cada opción.

El procedimiento para la inclusión de nuevas plazas en el Catálogo de prácticas es uno de los pilares que permite garantizar una oferta de calidad. La identificación de nuevas plazas se lleva a cabo a través de:

- Gestiones para establecer nuevos Convenios con centros colaboradores potenciales proveedores de plazas.

- Propuesta de los profesores tutores, que al visitar un dispositivo identifican la posibilidad de incorporación de nuevas plazas en dicho centro.
- Propuesta del profesorado que ha identificado potenciales centros colaboradores o nuevas plazas en una entidad que ya colabora en el Practicum.
- Oferta de profesionales de la psicología a través de las campañas de estímulo a la colaboración del Colegio Oficial de Psicólogos.
- Otras vías posibles que permitan identificar potenciales plazas.

#### **1.4. Los Centros de prácticas**

---

La conveniencia de implantar un sistema de acreditación de Centros de prácticas para el Grado y el Posgrado, y en términos de EEES, parece fundamental en tanto que éstos han de guardar unos requisitos indispensables para un Practicum de calidad. La acreditación de los centros debería establecerse en torno a una serie de recomendaciones básicas o de requisitos mínimos en relación con diferentes aspectos y objetivos del Practicum como programa de capacitación. Esto supone plantear por parte de las facultades y órganos reguladores del Practicum una serie de criterios decisivos para esa calidad y, obviamente, establecer una forma eficaz y eficiente de evaluarlos.

La experiencia de los Tutores Profesionales y de los centros a los que pertenecen, resulta de crucial relevancia en el desarrollo de los diferentes Practicum.

La heterogeneidad tanto de las instituciones y entidades colaboradoras como de los diferentes perfiles de Practicum hace difícil establecer criterios excesivamente restrictivos e inflexibles. Hay que reconocer que las diferentes situaciones necesitan de una atención particularizada que cada Facultad intentará afrontar.

Se podrían establecer acreditaciones de referencia internas de dos o más tipos (v.g. “aceptable”, “recomendable”, “excelente”), en función de que la entidad de prácticas alcance los requerimientos mínimos o bien ofrezca más que sobradas cualidades como centro de iniciación práctica pre-profesional. Estos criterios se consideran cruciales para la aprobación de la plaza.

Si los requisitos necesarios para un Practicum de Grado son esenciales para una entidad destino de prácticas, en el caso del Posgrado pueden existir requisitos específicos adicionales en relación con el perfil de éste.

Señalábamos anteriormente que una de las funciones básicas de la Unidad de Gestión es seleccionar Centros de prácticas. Por tanto, estimamos especialmente relevante la implantación de un sistema de acreditación a partir de una serie de dimensiones.

### ***1.4.1. Dimensiones de acreditación de los Centros de prácticas***

#### **1.4.1.1. Características de los Centros**

Se tratan aquí los diferentes elementos organizativos y de actitud de los Centros de prácticas, en aquellas facetas esenciales desde el punto de vista de la coordinación educativa necesaria para la realización del Practicum con unas garantías básicas de calidad. Esto se llevará a cabo abordando tanto aspectos de infraestructura como los relativos a la dinámica, orientaciones y directrices que rigen la actividad de la organización en relación a las prácticas profesionales.

##### **a) Aspectos legales/institucionales**

- Entidad en situación legal y confiable como institución, empresa, asociación, ONG, o gabinete profesional. Razón social definida. Ubicación regular. Estatutos y organigrama interno. Experiencia en su actividad y definición de ésta como idónea para la formación-intervención en psicología.
- Practicum amparado por “Convenio de Cooperación Educativa” firmado por la Universidad (u órgano de mayor rango) con la entidad colaboradora. La entidad colaboradora pone a disposición de la Universidad sus instalaciones y sus profesionales para recibir a estudiantes en prácticas. En este convenio pueden estar incluidas más actividades que las meras prácticas; p.ej. investigación, desarrollo de programas y aplicaciones u otras actividades formativas. Se considerará un valor añadido de cara a la acreditación que existan otras actividades de colaboración.

- Aunque un centro puede estar acreditado sólo para el Grado o sólo para el Posgrado, en función de sus características y posibilidades, se estimará un valor añadido de acreditación el que ofrezca colaboración en ambos niveles. Es conveniente que los convenios recojan todo lo concerniente al desarrollo de ambos Practicum.

Valores adicionales de acreditación en este dominio que también conviene tomar en consideración serían:

- Contribución económica directa de la entidad o posibilidad de subvención por parte de otros organismos. Becas para los alumnos, ventajas para tutores, etc.
- Certificado de prácticas por parte de la empresa-institución con descripción de actividades.
- Ausencia de incidentes de cobertura o dotación en las plazas que se han ofrecido en años anteriores y estabilidad de los tutores profesionales.
- Ausencia de informes negativos fundamentados (por parte de alumnos y profesores tutores) sobre la calidad de las plazas ocupadas en la entidad en ejercicios anteriores.

#### b) Aspectos físicos y de infraestructura

En este apartado, como criterios *imprescindibles* citaríamos:

- Instalaciones adecuadas y seguras. Condiciones de habitabilidad (seguridad, climatización, etc.), conservación y mantenimiento del edificio y las instalaciones. Normas de seguridad aplicadas en general y en espacios concretos (talleres, laboratorios, etc.). Accesibilidad (supresión de barreras arquitectónicas). Dotación mínima de recursos materiales, y adecuada a funciones y actividad de la organización.
- Dotación de recursos materiales básicos y apropiados a las prácticas de los estudiantes. Existencia de un espacio propio o compartido para los alumnos en prácticas.

Y como criterios *recomendables*:

- Localización definida (aunque implique diferentes localidades o destinos). Accesibilidad a los destinos. Distancia razonable (En

todo caso, dependerá de la localización o capacidad de desplazamiento de los alumnos).

- Existencia de equipamientos complementarios tales como fondos bibliográficos, dotación ofimática (ordenador, acceso a internet, fotocopiadora, etc.) favorables al trabajo práctico de los estudiantes.

#### c) Política y cultura de la entidad/centro

Aunque son muchos los aspectos que habría que considerar, los más convenientes y favorecedores para la acreditación son:

- Definición cultural y explicitación de su fines y metas, actividades, destinatarios, etc. Existencia de una cultura de colaboración con entidades educativas y/o de vinculación con la profesionalización en el ámbito de la psicología.
- Existencia de dispositivos organizacionales relacionados con la presencia de alumnos en prácticas en la entidad: normativa y responsables o coordinadores. Sistemas de incorporación, familiarización o formación de entrada.
- Existencia de reconocimiento interno a los profesionales propios que colaboran en el Practicum. Entre las distintas formas de reconocimiento, además de la certificación de su actividad, se pueden incluir la liberación parcial de actividades, la toma en consideración de la tutela de alumnos en la promoción interna, etc.
- Disposición favorable a la cooperación y que esté orientada a la calidad y mejora de las prácticas. Capacidad de respuesta ante posibles incidencias y propensión a introducir innovaciones en el programa de Practicum. Implicación de responsables o profesionales en la cooperación con la Facultad.
- Apertura y oportunidades para la inserción profesional de los alumnos. Bolsa de trabajo.

#### **1.4.1.2. Actividades y programa de prácticas**

La definición de adecuados programas de prácticas es la piedra angular para la evaluación y calidad de las entidades receptoras. Deben procurarse

contextos reales de trabajo y caracterizar cada oferta concreta de plazas. Las prácticas han de permitir la deseada toma de contacto del estudiante con la realidad laboral y social, y ser una oportunidad de puesta a prueba de los conocimientos, habilidades y actitudes profesionales adquiridos durante los cursos previos de formación.

El plan gravitará en torno a las tareas definidas para los alumnos y tutores. Tendrá en cuenta los criterios y procedimientos de evaluación que para el Practicum tenga establecida la titulación de Grado o Posgrado. Pueden establecerse acuerdos concretos entre Facultad y entidad en este sentido, según características específicas del destino de prácticas o perfil profesional. Conviene que se haga respaldo firmado por parte de la entidad del programa de prácticas que se ofrece.

El programa de prácticas constituye el escenario concreto previsible de trabajo del alumno, y compendia los procesos de adaptación, observación e intervención en los que el estudiante se verá implicado. Por tanto, es el referente necesario para el seguimiento y la evaluación.

Aunque pueden existir programas de prácticas genéricos para una entidad, también pueden darse diseños con variaciones en su contenido en diferentes plazas; por ejemplo, en departamentos distintos del centro, o en momento distintos de su actividad usual.

Algunos aspectos a considerar en la definición de los programas son:

- El programa de prácticas se justifica en función de las metas y objetivos del Practicum, demostrando coherencia entre el perfil profesional (generalista en el Grado, específico en el Posgrado) y las actuaciones propuestas. Deberán estar cubiertas, o tener relación expresa, con las competencias asignadas al Practicum (conocimientos, habilidades, actitudes profesionales) y con el aprendizaje del rol profesional (Ver en Anexo 1.3. las competencias asignadas al Practicum ).
- Los programas de prácticas, *con una exigencia gradual*, deberán explicitar los objetivos de las prácticas y los medios y procedimientos para conseguirlos.
- Es necesario que exista un programa con suficientes actividades significativas relacionadas con tareas y competencias propias de la Psicología en sus diferentes campos de intervención. Estas actividades tendrán un carácter de iniciación a la práctica

profesional y de aplicación de competencias generalistas según lo definido en el Grado (aun cuando se concreten en un ámbito dado en función del tipo de plaza), y de especialización en la intervención profesional específica correspondiente a un Posgrado dado.

- Necesidad de una sujeción a pautas relativas a la deontología profesional en las actuaciones por parte de todos los participantes.
- Se valorará positivamente que el plan de prácticas contemple actividades o fase de adaptación-incorporación a la entidad receptora y de introducción en la cultura y actuación de la misma.
- El plan de prácticas, y siempre de forma justificada, puede especificar en el Grado los prerequisites necesarios o idóneos para la intervención del alumno. En el Posgrado, esta recomendación se convierte en un requerimiento necesario.
- Asimismo, hará mención expresa al calendario y temporalización de las prácticas, asumiendo que su organización y distribución temporal deben ser adecuadas a los objetivos del Practicum y a las pretensiones del plan. Es conveniente que exista un buen ajuste entre las actividades, los medios y recursos necesarios y los disponibles.
- Si una entidad tiene Practicum de Grado y Posgrado debería existir una secuenciación razonable del logro de competencias y de las tareas de estudiantes y tutores. Diferenciación y continuidad en los programas.
- Los planes de prácticas estarán sometidos a actualización desde el punto de vista formativo y profesional. Se favorecerá la participación de profesores, alumnos y tutores profesionales en la elaboración y revisión del plan de prácticas.

Es necesario señalar que para estimar la calidad de los *programas de prácticas* se recomiendan una diversidad de estrategias, como por ejemplo:

- Insistir en el seguimiento semanal de lo que los alumnos desarrollan en sus Centros de prácticas.
- Potenciar la negociación anticipada de los convenios.
- Establecer por parte de los centros una cultura adecuada sobre la dimensión profesional y de aprendizaje de las prácticas, y en la que también se socializa a los alumnos.

- Implicar al Colegio Profesional en la selección o propuesta de plazas.
- Motivar a los profesores tutores para que actúen como estimuladores de la calidad de las actividades.

#### **1.4.1.3. Profesionales tutores externos**

Si las características de los centros constituyen el entorno físico-social de las prácticas curriculares y si el programa de actividades configura el plan previsto de ejecución, claramente el profesional que actúa de tutor y modelo de rol en las prácticas preprofesionales es el artífice más concreto y dinámico en la toma de contacto del alumno con el mundo profesional. La preparación, experiencia, disposición y capacidad de guía y soporte al aprendizaje que el Tutor Profesional tenga de cara al estudiante, se convierte en el elemento crucial en la adaptación del “aprendiz” a una realidad que no siempre se muestra asequible a los esquemas teóricos adquiridos en el ambiente académico. El Tutor Profesional es un mediador de aprendizaje entre, por un lado, la realidad profesional que puede ser abrupta y compleja y las inquietudes e inseguridades y las no contrastadas competencias de los alumnos, por otro.

En este sentido, conviene no sólo que el tutor externo sea un profesional “consolidado” por lo que se refiere a dominio de competencias profesionales en su ámbito de trabajo, y no basta que sea un buen conocedor de las “intervenciones” más razonables y avaladas de la psicología en uno o varios de sus perfiles profesionales. Es necesario que tenga buena disposición personal para la recepción de los alumnos en prácticas y un “repertorio de herramientas” activas para su papel de instructor, guía y mediador de aprendizaje.

Ahora bien, hay dos aspectos de estos profesionales que se deben contemplar:

- Tomar en consideración que el Tutor Profesional ha de compaginar su actividad de trabajo diaria, no siempre realizada en las mejores condiciones laborales, con una tarea añadida, en la que los requerimientos llegan “desde fuera” y con estudiantes con diferentes disposiciones, motivaciones y capacidades;
- Presuponer que como profesionales de la psicología en ejercicio ya se dispone de esas competencias y disposiciones relativas a la

comunicación docente, habilidades didácticas y de tutorización, en un rol que no es meramente de aplicador de los conocimientos y técnicas psicológicas, sino también monitor y supervisor de aprendizaje de un alumno en una fase de pre-inserción profesional.

Por lo tanto, ante la eventualidad de que estos dos aspectos estén presentes, la Unidad de Gestión ha de facilitar el soporte didáctico al Tutor Profesional para su tarea formativa, estableciendo unos parámetros mínimos para su preparación y orientación como formador y, por otra, reconocer plenamente su labor como protagonista del Practicum

Así pues, los requisitos básicos serían:

- Los tutores profesionales en el Grado deberán ser psicólogos y con dos años de experiencia, dependiendo del ámbito de aplicación.
- Aunque como se ha dicho es deseable que los tutores profesionales sean psicólogos, cabe admitir algunas excepciones en ciertos destinos donde los responsables son de perfiles afines –psiquiatras, psicopedagogos y orientadores– o campos emergentes donde es posible que existan tareas y programas con trabajo psicológico, pero que en principio están detentados por otras profesiones (p.ej. directores de RRHH, o terapeutas ocupacionales).
- En ciertos ámbitos se considera un requisito deseable (p. ej. en la esfera clínica o laboral) que se trate de un profesional colegiado. En todo caso, es un valor de cara a la acreditación.
- En el Posgrado conviene que los tutores sean profesionales de la psicología con *reconocida* o *demostrable* formación y experiencia en el campo de especialización que el Posgrado presupone. En el caso de que existan títulos oficiales de especialización (como el de Psicología Clínica), el contar con profesionales titulados será un valor añadido en la acreditación.
- No debe existir relación familiar o de otro tipo (dependencia contractual directa o indirecta, de clientela o similar) entre el profesional tutor externo de una plaza y el estudiante solicitante de ésta, que pueda alterar la neutralidad-equidad de la tutorización y evaluación.
- Se valorará positivamente la experiencia formativa o relativa a la inserción profesional en el ámbito de la psicología o afines de los tutores profesionales.

- Sería conveniente limitar el número de alumnos de Grado y/o Posgrado que puede tutorizar un tutor externo de modo simultáneo y a lo largo de todo un curso.

La exigencia de niveles de profesionalidad, experiencia y dedicación de los profesionales que actúan como tutores externos debe ser simétricamente respaldada por formas de compensación, refuerzo y reconocimiento que contribuyan correspondientemente a su aportación y que favorezcan su continuidad y dedicación.



## ANEXO 1.1. RECONOCIMIENTO A LOS PROFESIONALES TUTORES EXTERNOS DEL PRACTICUM

El reconocimiento de la labor desempeñada por los tutores profesionales en las actividades prácticas se considera clave para mantener tanto la continuidad como la calidad del Practicum. Tal reconocimiento tendría que ser de carácter mixto. Esto supone, por un lado, un reconocimiento académico por parte de la Facultad y de la Universidad, bien a través del Carnet de Personal Asociado a la Universidad para tener acceso a sus servicios (Biblioteca, Hemeroteca, Deportes,..), bien favoreciendo el acceso a la formación a través de los recursos de la Universidad (Cursos, Conferencias, Másters...). Y, por otro, la Universidad debería gestionar ante la administración el reconocimiento de la participación de dichos profesionales en la impartición de una asignatura fundamental como es el Practicum. Así pues, sería conveniente estudiar otras medidas para el reconocimiento profesional y económico de los tutores profesionales.

*Recomendaciones aprobadas en la Reunión de Vicedecanos y Responsables del Practicum Palma de Mallorca, 17/5/2002*

Las formas de reconocimiento posibles son diversas y pueden variar en cuanto a qué nivel de instancia universitaria tienen que ser concedidas y gestionadas (Universidad, Servicios, Facultad), a su naturaleza (honorífica, curricular, económica, prestación de servicios, prerrogativas) y a los requisitos por parte de los profesionales o entidades de los que dependen (p.ej. antigüedad mínima en el *Practicum*, límites en las prestaciones, número de alumnos recibidos).

- **Certificación firmada** por el Rector de la Universidad (o figura en quien delegue, v.g. Vicerrector, Director del COIE) por la que se reconozca su función de Tutor de Alumnos en Prácticas durante el período de tiempo en el que hayan colaborado con el *Practicum*. Convendría que dicho certificado especificase el número de horas o créditos tutorizados y si se desea la especialidad o perfil del *Practicum*.

- La Universidad permitirá a los profesionales que participen como tutores del Practicum, siempre que la normativa y correcto funcionamiento lo permita, el **uso y disfrute de determinados Servicios de la Universidad**, (Biblioteca, Instalaciones deportivas, Aulas de Informática, etc.) en las mismas condiciones que el personal dependiente de ésta. A estos efectos, puede ser conveniente facilitar algún tipo de carnet o identificación como *profesional colaborador de la Universidad*.
- La Universidad facilitará, a los profesionales que participen en el desarrollo del Practicum, el **acceso a los cursos de formación** que se gestionen a través del Instituto de Ciencias de la Educación u otras instancias universitarias (Escuelas de Práctica profesional, Promoción Educativa y Facultades), considerándose como mérito especial preferente para la selección de participantes en caso de exceso de cupo. Puede estudiarse algún tipo de ventaja o descuento en la matrícula de dichas actividades de formación en función del tipo de curso y la situación de los peticionarios.
- Pueden estudiarse otras **formas de reconocimiento a coste cero**, como por ejemplo, invitación a actos académicos relevantes de la Facultad relacionados con el desarrollo de los estudios o con la actividad profesional de los titulados: actos conmemorativos, inicio de curso, graduación, jornadas o acciones de orientación profesional, mesas redondas sobre salidas o ámbitos de aplicación, conferencias o congresos de interés para los profesionales colaboradores, etc.
- Las Entidades o los Profesionales que colaboren en el desarrollo del Practicum recibirán de la Universidad, siempre que la disponibilidad presupuestaria lo permita, una **ayuda económica** destinada a sufragar los gastos que se originen en los centros donde se desarrolle el Practicum, así como los derivados de la organización del mismo. Esta compensación será proporcional al número de alumnos recibidos.
- En el establecimiento de los *convenios de colaboración* que sirvan de marco para la ejecución del Practicum (Cooperación Educativa, etc.) sea con instituciones públicas o entidades privadas, la Universidad velará para que, en lo posible, dichas entidades **reconozcan** a los profesionales colaboradores como **mérito adicional** la supervisión de prácticas. Dicho reconocimiento podrá,

de la forma que cada entidad estime oportuna, hacerse constar en la correspondiente hoja de servicios o currículum profesional y podrá servir a efectos de promoción o reconocimiento de desempeño adicional a las funciones ordinarias.

- Asimismo, en dichos **convenios de cooperación**, y según la política de relaciones externas de la Universidad, se contemplará como **prestación relevante** por parte de la entidad colaboradora el ofrecimiento de un marco organizativo para el Practicum y otras prácticas preprofesionales, y deberá ser promovida y tenida en cuenta como tal de cara a las contraprestaciones universitarias (apoyo en investigación, formación y desarrollo, etc.).
- En aquellos contextos institucionales donde sea posible y conveniente (p.ej. en organismos oficiales de salud o servicios sociales), siguiendo la política de cada Universidad, se tendrá en cuenta la posibilidad de la figura de **profesor asociado para prácticas**. Dependiendo contractualmente (y en las condiciones remunerativas que correspondan) de departamentos, facultades; o bajo el marco de convenios de gestión mixta, plazas vinculadas, etc. En este sentido, admitiendo la diversidad de categorías que en distintas regiones pueden existir, se reconocerá plenamente la figura del profesional psicólogo con la denominación adecuada a su perfil (tal como “asociado clínico o de salud” o similares, y no otras etiquetas equívocas como “asociado médico”). Estos profesionales en función de su dedicación (horas o créditos asignados) tendrían que acoger y tutorizar proporcionalmente a un mayor número de alumnos dentro de unos límites razonables y ejercer funciones de coordinación entre la facultad y las institución de realización de las prácticas.
- Serán admisibles cualesquiera otras medidas de reconocimiento que al amparo de circunstancias regionales, bajo marcos de acuerdo con el COP u otras entidades pudiesen establecerse, con el objetivo primordial de reconocer la labor de los colaboradores del *Practicum* y promover su afianzamiento y correcto desarrollo.



## ANEXO 1.2. PLAN DE TUTORIZACIÓN. Guía para el Tutor Académico

Dado que la organización docente del Practicum se ha estructurado temporalmente, el plan de tutorización debe realizarse *antes* del inicio del período de prácticas, *durante* la realización de las mismas y una vez finalizadas.

**1. Presentación.** En esta primera fase, el Tutor Académico debe convocar a los estudiantes que va a tutorizar para informarles y explicarles los pormenores de las actividades a realizar y hacer entrega de la documentación pertinente. Concretamente, previo al inicio del Practicum deberá:

- Mantener una entrevista de orientación con el estudiante, en la que el Tutor Académico informa al estudiante de la función primordial que cumplen las prácticas en la adquisición de un rol profesional, que son complemento de la formación académica.
- Proporcionar información general sobre el Centro de prácticas: ubicación, estructura, personal, datos de los tutores, acreditación y plan de acogida.
- Facilitar información sobre los compromisos y responsabilidades establecidos en el convenio suscrito con el Centro de prácticas.
- Informar al estudiante de las “posibles experiencias de choque” al incorporarse al Centro de prácticas con el objeto de que anticipe las formas adecuadas de afrontamiento.
- Comunicar al estudiante el programa de prácticas acordado con el Tutor Profesional.
- Informar sobre los criterios de evaluación del Practicum, dando a conocer las diferentes formas por la que se llevará a cabo este proceso. Concretamente, cómo va a ser evaluado y cuál va a ser su participación en la evaluación de los tutores y del Practicum como asignatura.

- Hacer entrega del Programa de Prácticas y carta de presentación para el centro donde realizará las prácticas.
- Establecer un calendario de tutorización hasta la finalización de su período de Practicum.
- Orientar sobre la estructura, redacción y plazo de entrega de la Memoria de Prácticas. Aunque es competencia de cada tutor determinar la estructura de la memoria en función de las características del centro y de las actividades llevadas a cabo, al menos en la confección de la misma deberían contemplarse los siguientes apartados:
  - . *Descripción del Centro de prácticas.*
  - . *Descripción de los instrumentos y técnicas utilizadas.*
  - . *Análisis de las competencias y conocimientos desarrollados.*
  - . *Desarrollo del Programa de prácticas.*
  - . *Valoración personal de su estancia.*
  - . *Valoración del Practicum en relación con su formación académica.*

**2. Seguimiento.** En esta segunda fase del plan de tutorización que va desde la incorporación del alumno al centro hasta la finalización de su actividad en el mismo, el Tutor Académico, siguiendo el plan de tutorización previamente acordado, deberá:

- Contactar con el Tutor Profesional para conocer la evolución del estudiante.
- Realizar con el estudiante una entrevista de seguimiento intermedia con el objeto de analizar las experiencias que está teniendo el alumno, su percepción sobre el desarrollo del programa establecido, entre otras.
- Seguir el calendario prefijado para atender las incidencias que acontezcan en el desarrollo de las prácticas.
- Verificar el desarrollo del Programa de Prácticas.

**3. Evaluación.** Esta última fase del plan de tutorización estará destinada a realizar la evaluación final. Por ello, el Tutor Académico deberá:

- Contactar con el Tutor Profesional para iniciar el proceso de evaluación y considerar sus aportaciones al proceso.
- Realizar un balance del Practicum con el Tutor Profesional.
- Valorar la actitud y el cumplimiento del alumno en aquellos aspectos que son de su competencia (tutorías, cursos, etc.).
- Valorar la Memoria conjuntamente con el estudiante.
- Presentar la calificación final obtenida por el estudiante.

Entregar a la Unidad de Gestión las observaciones y sugerencias para los cursos venideros.

---



### ANEXO 1.3. COMPETENCIAS DEL PRACTICUM DE GRADO

PRACTICUM: 9 CRÉDITOS ECTS (270 HORAS-TRABAJO DEL ALUMNO).

#### Conjunto de prácticas integradas en Centros profesionales.

##### *Competencias:*

- a) Adquisición y consolidación de conocimientos, habilidades y competencias  
Capacidad para integrar los conocimientos teóricos aprendidos en la universidad con la práctica profesional, mostrando flexibilidad y capacidad de adaptación a los usuarios y al contexto a la hora de aplicar teorías, técnicas e instrumentos de análisis e intervención. Todas las competencias específicas estarían incluidas en este apartado.  
  
Capacidad para adquirir nuevos conocimientos derivados de la intervención práctica.
- b) Aprendizaje de rol  
Capacidad para afrontar las situaciones desde la óptica de lo que la sociedad demanda de un profesional de la psicología, conociendo las obligaciones deontológicas de la profesión y las formas peculiares que identifican la práctica profesional de la Psicología.  
  
Capacidad para trabajar con otros profesionales desde la óptica del rol del psicólogo.
- c) Inserción profesional  
Capacidad para dar a conocer por medio del trabajo las capacidades pre-profesionales y personales aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas en el periodo de prácticas.
  - Capacidad para manejar de forma responsable las principales claves del mundo laboral, tanto en sus aspectos formales como informales, especialmente en lo referido a conocer las formas más adecuadas y efectivas de iniciar, pasado el periodo de prácticas, el camino profesional independiente (colegiación, contratación, formación especializada, etc.).



---

## Capítulo 2

# **LA ORGANIZACIÓN ACADÉMICA DEL PRACTICUM**



---

## Capítulo 2

# **LA ORGANIZACIÓN ACADÉMICA DEL PRACTICUM**

La implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) conlleva novedades significativas en la definición de los programas educativos y la organización de la enseñanza. Dos de los aspectos más llamativos son, por un lado, la reorganización del tiempo formativo con mayor énfasis en el trabajo del alumno, lo que viene representado fundamentalmente por la introducción de los créditos ECTS (European Credit Transfer System); y por otro, la orientación de los fines y objetivos educativos en términos de competencias afectando tanto a la organización de los contenidos docentes teóricos como a los aprendizajes prácticos dirigidos a la práctica profesional. En este capítulo, se tratarán estos dos aspectos educativos en relación con las prácticas curriculares.

## 2.1. CRÉDITOS ECTS Y LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE APRENDIZAJE

---

Ante la implantación del sistema europeo de créditos ECTS (de Grado y de Posgrado), si se toma en cuenta el funcionamiento actual del Practicum, y contando con que no existan modificaciones sustanciales de la normativa citada, se pueden colegir los siguientes condicionantes:

### *a) Aumento del número de créditos y de horas del Practicum*

- El Practicum debe utilizar los créditos ECTS y evaluar según el trabajo del alumno. Hasta ahora, los nueve créditos del Practicum implicaban 90 horas de trabajo del alumno realizadas en el Centro de prácticas, y diversas actividades complementarias fuera del mismo (p. ej. realización de la Memoria y seguimiento con el tutor). Con el sistema actual, además de aumentar significativamente el número de créditos (ver Cuadro 2.1.), la proporción horas/crédito se triplica pasando de 10 hasta 30 horas/crédito, adoptándose en algunos ámbitos la convención de 25 horas por crédito. Una simple comparación aritmética del sistema actual con el futuro nos sitúa frente a un problema importante a la hora de diseñar y evaluar el nuevo Practicum. Actualmente, la mayor parte de facultades de psicología exigen en torno a 300 créditos repartidos en cinco años, lo que supone 60 créditos/año. El nuevo modelo implica exactamente el mismo número de créditos ECTS cada año. Los modelos de medir son diferentes. El sistema actual mide las horas reales que el profesor está con el alumno (con algunos matices como las Actividades Académicas Dirigidas), mientras que el sistema del EEES habla de las horas que al alumno le cuesta cada crédito, en las que se incluyen las 10 anteriores, junto al profesor, y otras 20 de otras actividades como preparar exámenes, estudiar, etc. En el caso del Practicum, puesto que el modelo actual generalmente no implica la presencia física del profesor o tutor durante las 10 horas de cada crédito, sino que se contabilizan todas las que habitualmente pasa en el Centro de prácticas, podría interpretarse que el alumno deberá permanecer en los centros todas las horas que resulten de multiplicar el número de créditos asignados al Practicum por 30. Si esto se interpretara así la presencia de los alumnos en los centros aumentaría muchísimo. Sería casi el triple en el Grado

respecto a la licenciatura y podría multiplicarse por 17 en el conjunto de la formación de Grado-Posgrado (ver Cuadro 2.1.)

	Sistema actual	Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)		
	Licenciatura	EEES Grado	EEES Posgrado Corto- Largo	GRADO + POSGRADO
TOTAL CRÉDITOS	300	240	90 -120	330-360
Horas/crédito	10hs. (profesor dando clase)	30 hs. (mide el trabajo del alumno= clases + otros)		
Créditos Practicum	9	15 <sup>(*)</sup>	13,2 - 18,15 <sup>(*)</sup>	28,2 - 33,15
Horas Practicum= b x c	90hs.	450hs.	396 - 544 hs.	846 - 994 hs.
% Practicum sobre total c x100/ a	3%	6,25%	14,67 - 15,13%	8,54 - 9,21%
Aumento N° de horas= d – 90	0	360	306 - 454 hs. <sup>(*)</sup>	756 -904 hs. <sup>(*)</sup>
% aumento horas f x 100 / 90	0 %	400%	340 - 504,4%	840 - 1004%
Proporción. d / 90	1	5 veces	4,4-6,04 veces <sup>(*)</sup>	9,4-11,04 veces

**Cuadro 2.1. Comparación de los créditos del sistema actual con los ECTS en el Practicum.**

*Nota importante:* Como en todos los documentos aparecen unidos e indiferenciados el Practicum y el trabajo fin de carrera, se ha optado por dividir el tiempo al 50%.

(\*1) El borrador del MEC indica que hay que dedicar al menos 30 créditos de los 60 de formación adicional a distribuir entre el Practicum y el trabajo fin de carrera. Al desconocerse el contenido de este trabajo parece razonable dedicar al menos la mitad al Practicum.

(\*2) Según el proyecto POP en Psicología, la distribución de los créditos será: 10 créditos de contenidos transversales y el resto a distribuir del siguiente modo: Contenidos comunes (34%), Contenidos complementarios (33%), Prácticas profesionales tuteladas + trabajo final del Máster (33%).

En los másters de 90 créditos la parte dedicada al Practicum + trabajo sería el 33% de 80 créditos (90 - 10 transversales), es decir, 26,4. Consideramos la mitad para el Practicum, es decir, 26,4/2= 13,2 créditos

En los de 120 créditos sería el 33% de 110, es decir, 36,3 créditos. Consideramos la mitad para el Practicum, es decir: 36,3/2=18,15 créditos

(\*3) Al no existir actualmente Posgrado oficial se considera el aumento respecto al Practicum de grado para que sirva de referencia.

(\*4) Se considera respecto al total de horas (Grado+Posgrado), en relación a los 9 créditos actuales

Este aumento del tiempo dedicado al Practicum implica necesariamente una reducción del dedicado al resto de la formación teórica, lo que debe ser tenido en cuenta en aras de no reducir la calidad de la formación final del alumno. Si atendemos a los porcentajes que se muestran en el cuadro siguiente, los cambios en los modelos de planes de estudio serán muy importantes.

- Además de este aumento sustancial del tiempo dedicado al Practicum, el nuevo sistema introduce un concepto nuevo denominado trabajo fin de carrera (para el Grado) y trabajo fin de Máster (para el Posgrado). En todos los documentos relacionados con la planificación del EEES se incluye junto al Practicum. Al no estar diferenciado temporalmente, en este documento se le ha reservado el mismo peso que al Practicum, pero habrá que determinar en qué consiste este trabajo, si se vincula al Practicum o no, si es una extensión de la formación teórica, si implicará un trabajo de tutoría, etc.

***b) La flexibilidad a la hora de interpretar la distribución de las actividades del alumno puede generar algunas dificultades***

En el modelo actual casi todas las universidades entienden que los nueve créditos implican 90 horas de actividades del alumno en el Centro de prácticas. En algunos casos, se consideran otros créditos complementarios de Practicum por actividades que los estudiantes desarrollan con sus tutores como cursos de deontología profesional, reuniones preparatorias, tutorías, etc. El nuevo modelo al estar basado en el trabajo que el alumno desarrolla en relación a la materia de la que se trate, en este caso el Practicum, permite organizar las 30 horas de cada crédito de muy diversos modos. Si no se establece un patrón común que determine qué porcentaje de tiempo debe incluir cada actividad, podría darse el caso de que un alumno de grado pudiera estar en un centro la totalidad de las horas, es decir, 450 horas en el Grado (15x30) y otro, cuya universidad siguiera otro criterio, un número muy inferior (ver Cuadro 2.2.)

Con independencia de las peculiaridades de los distintos Practicum, se propone que se determine un porcentaje mínimo de horas dedicadas a las actividades a desarrollar en el Centro de prácticas y otro porcentaje mínimo dedicado a las actividades supervisadas y dirigidas en la universidad (cursos, tutorías, etc.); el resto sería el

porcentaje máximo dedicado al trabajo no supervisado del alumno. Los dos primeros tipos de trabajo, dirigidos y/o supervisados serían directamente evaluables. El trabajo no supervisado (por ejemplo, buena parte de la redacción de la memoria final), no estaría incluido de forma autónoma en la evaluación, sino que sería la base de los anteriores, como sucede en el resto de las asignaturas del modelo EEES.

	Sistema actual	Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)		
	Licenciatura	Distribución del tiempo en distintas actividades según ECTS	EEES Grado	EEES Posgrado Corto- Largo
Créditos Practicum	9		15	13,2 - 18,2
Horas Practicum	90 hs.		450 hs.	396 - 544 hs.
Actividades dirigidas en centro	100 % = 90 hs.	a) 33,3%	150 hs.	132 – 181,4 hs.
		b) 50%	225 hs.	198 – 272 hs.
		c) 66,6%	300 hs.	264 – 362,7 hs.
Actividades presenciales en universidad	0 % (*1)	a) 10%	45 hs.	39,6 – 54,4 hs.
		b) 10%	45 hs.	39,6 – 54,4 hs.
		c) 10%	45 hs.	39,6 – 54,4 hs.
Trabajos no presenciales (memoria, estudio...)	0 % (*2)	a) 56,6%	255 hs.	224,4 - 308,3 hs.
		b) 40%	180 hs.	158,4 - 217,6 hs.
		c) 23,3%	105 hs.	92,4 - 127 hs.
TOTAL HORAS	90 hs.	a) 100%	450 hs.	396 - 544 hs.
		b) 100%	450 hs.	396 - 544 hs.
		c) 100%	450 hs.	396 - 544 hs.

**Cuadro 2.2. Alternativas para distribuir el tiempo dentro de los ECTS.**

*Notas:*

(\*1) Actualmente, estas actividades (reuniones con Tutor Académico, cursos de deontología profesional, sesiones informativas, defensa de la memoria final, etc.) no se suelen incluir en los nueve créditos obligatorios.

(\*2) Actualmente, estas actividades (preparación de las sesiones, lectura de documentos, redacción memoria final, etc.), no siempre se incluyen en los nueve créditos obligatorios.

Tomando como base un razonable 10% del tiempo (ver Cuadro 2.2.) para actividades supervisadas a desarrollar en la universidad (cursos, tutorías académicas, etc.), serían posibles, por ejemplo, tres alternativas en función de que el porcentaje dedicado a las actividades presenciales en el Centro de prácticas sean:

- El 33 %. Un tercio del total. Sería como equiparar la proporción de los ECTS al sistema actual. Es decir, si el crédito son 30 horas de trabajo del alumno un tercio serían las 10 horas del crédito actual.
- El 50 %. La mitad del tiempo. Sería un periodo razonable aunque insuficiente, ya que el resto de tareas no ocupa normalmente tanto tiempo.
- El 66,6 %. Tal vez los dos tercios del tiempo sea lo más recomendable si se quiere seguir con fidelidad las orientaciones del EEES.
- Esta propuesta de distribución de los créditos puede ayudar a comprender y organizar el trabajo asociado a las prácticas de Grado y Posgrado.

## **2.2. LOS OBJETIVOS FORMATIVOS EN TÉRMINOS DE COMPETENCIAS**

---

Las Prácticas de Grado de Psicología son un componente fundamental en la formación de los psicólogos que van a realizar los primeros aprendizajes de las competencias profesionales en el desempeño del rol laboral. El contacto con la realidad profesional en uno de los ámbitos de actuación de los profesionales de la Psicología, contribuirá a facilitar la inserción laboral del alumno, al proporcionarle dominio de las competencias y el desempeño de su actividad profesional.

Los responsables del Practicum en las diferentes universidades españolas han puesto de manifiesto la necesidad de que las Prácticas de Grado y de Posgrado sean un elemento central a la hora de adquirir las competencias profesionales. Todo ello con la finalidad de que constituyan un continuo en la formación profesional del psicólogo.

Las Prácticas de Grado están orientadas hacia la adquisición de información, conocimientos, competencias y práctica requeridos para el

ejercicio de un *rol profesional* concreto que tiene existencia y demanda en el mercado de trabajo. De ahí, que las prácticas se consideren el elemento nuclear para habilitar en el pleno ejercicio profesional. Para ello, es necesario dotarlas de las condiciones idóneas en términos organizativos, de calidad de los centros así como de los profesionales implicados. Se trata, por tanto, de una experiencia vivida en contextos reales de trabajo. El cumplimiento de objetivos formativos profesionales está mediatizado por la colaboración con un profesional que desempeña su actividad en un lugar de trabajo externo a la Facultad, y bajo la tutoría de un profesor de la misma. De ello depende las orientaciones para su realización y las condiciones con las que se logre un aprendizaje lo más adecuado posible.

En este apartado se tratará el concepto de competencias haciendo una propuesta de las específicas al Grado, así como las variables determinantes en la organización de las prácticas.

### ***2.2.1. Concepto de competencias en la formación en Psicología***

Los modelos de competencias profesionales son muy dispares. Contamos con una gran cantidad de listados de competencias que utilizan criterios diferentes de categorización y modelos conceptuales distintos. No hay un modelo suficientemente implantado de competencia profesional, ni un acuerdo conceptual en torno a los distintos tipos de competencias (genéricas, específicas, transversales, etc.).

Sin embargo, existe consenso en la literatura al definir las competencias como “una capacidad aprendida para realizar adecuadamente una tarea, funciones o rol”<sup>2</sup> (Roe, 2002). El perfil de competencias del psicólogo reúne “conocimientos, habilidades, actitudes, capacidades, rasgos de personalidad y otras características que son esenciales para desempeñar un trabajo o una ocupación”<sup>3</sup> (Roe, 2003, Pág. 7). De modo que la competencia alude tanto a las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para desempeñar un trabajo, como a los conocimientos necesarios para que el sujeto pueda tener la base para ejercitarlo y aprender el rol profesional.

---

<sup>2</sup> Roe, R.A. (2002). Competentes- A key towards the integration of theory and practice in work psychology. *Gedrag en Organisation*, 15, 203-224.

<sup>3</sup> Roe, R.A. (2003). ¿Qué hace competente a un psicólogo?. *Papeles del Psicólogo*, 24, 86, 1-12.

La competencia profesional refiere a un tipo concreto de trabajo e implica aprendizajes a través de la práctica (Roe, 2003). No todas las competencias tienen el mismo grado de complejidad; en el Grado, se tendrían que adquirir las competencias básicas para el desempeño profesional generalista, que constituyen la base para lograr las competencias complejas. En el Posgrado, las competencias tendrían que alcanzarse en un nivel de complejidad más alto en función de la especialidad profesional.

Las competencias se adquieren “haciendo”, en el desempeño de las prácticas externas o simuladas. Si bien es importante tener un alto conocimiento de una competencia para ejecutarla, su conocimiento no garantiza una buena ejecución (Matthews, Davies, Westerman y Stammers, 2000)<sup>4</sup>. Una buena ejecución, además del conocimiento adquirido en los estudios, dependerá de las capacidades, rasgos de personalidad (estilos, valores, intereses, rasgos físicos), y otras características personales que constituyen funcionamientos más estables en el individuo y median el aprendizaje y la ejecución del profesional de la psicología (Roe, 2003).

El modelo de competencia propuesto por Roe (2002), al enfatizar los rasgos de personalidad y otras características del estudiante de psicología, no contempla la necesidad de realizar una selección de los estudiantes para que se dé un buen aprendizaje, con el consiguiente desarrollo de competencias en la práctica. Por tanto, sería necesario conocer las características que nuestros estudiantes de psicología deberían tener en función de las diferentes áreas de acción profesional. Posiblemente una preselección de los estudiantes ayudaría a mejorar el aprovechamiento en los aprendizajes tanto teóricos como de destrezas y actitudes para el desarrollo de competencias profesionales. Es probable que no se pueda introducir de forma generalizada la utilización de técnicas de selección que incluyan pruebas de personalidad, pero sí se deberían tener en cuenta en algunos puestos de trabajo que requieren aptitudes personales específicas.

En este sentido, sería conveniente considerar si los conocimientos académicos adquiridos son suficientes para que un alumno pueda acceder al Practicum o se tendrían que establecer unas condiciones mínimas. De este modo, habría que comprobar si los estudiantes han adquirido las competencias básicas que les permitan tanto su actuación práctica, como el compromiso con la práctica profesional bajo la supervisión de un psicólogo

---

<sup>4</sup> Matthews, G., Davies, D.R., Westerman, S.J. & Stammers, R.B. (2000). *Human performance. Cognition, stress, and individual differences*. London. Hove: Psychology Press.

cualificado. Así pues, para que un alumno pueda acceder al Practicum habría que tener en cuenta lo siguiente:

- a) Fijar el nivel mínimo de conocimientos necesarios para un correcto desempeño en el Practicum de Grado y Posgrado y, en los casos que sea necesario por las peculiaridades del trabajo a desempeñar, establecer un nivel mínimo de habilidades personales y actitudes para el desempeño adecuado de la labor pre- profesional.
- b) Determinar el nivel de supervisión necesario para desempeñar las diferentes competencias en el Grado y en el Posgrado.
- c) Identificar las competencias que tiene que adquirir el estudiante tanto en el Grado como en el Posgrado, y
- d) Evaluar la adquisición de las competencias adquiridas al finalizar las prácticas de Grado y Posgrado.

### ***2.2.2. Propuestas de competencias de Grado y Posgrado***

El desarrollo de la profesión requiere competencias diferenciadas cuya adquisición sólo puede realizarse bajo práctica supervisada individual o en pequeños grupos. Cabe señalar que la supervisión realizada por un profesional cualificado implica acompañar a los estudiantes no sólo en la adquisición práctica de competencias, sino también promover el proceso de aprendizaje ofreciendo un modelo de rol laboral como psicólogo. En este sentido, favorecer la reflexión, la autocrítica, plantear cuestiones deontológicas, así como mostrar la necesidad de una formación continuada para la práctica profesional del psicólogo, son fundamentales en dicho proceso

Las prácticas se dirigen a estimular y producir el aprendizaje, "**saber hacer**", "**querer hacer**", "**poder hacer**" y "**saber estar**", es decir, saber desempeñar el rol profesional. No se trata sólo de conocer y saber aplicar técnicas y estrategias de intervención, sino sobre todo de adquirir un aprendizaje de rol. Por ello, es necesario adquirir las siguientes competencias y destrezas:

- Saber detectar, evaluar y diagnosticar necesidades y situaciones que requieren la intervención de un psicólogo.

- Saber identificar comportamientos, problemas, necesidades y planificar la intervención adecuada.
- Analizar e interpretar datos cualitativos y cuantitativos.
- Elaborar informes orales y escritos.
- Adquirir actitudes profesionales idóneas y trabajar en equipos multiprofesionales.
- Adquirir actitudes profesionales idóneas.
- Saber gestionar y evaluar las diferentes "relaciones" con el cliente (incluida la clarificación de expectativas, contribuciones y compensaciones, etc.).
- Desarrollar habilidades de cooperación con otros profesionales.
- Tomar conciencia del componente ético y los principios deontológicos del ejercicio de la profesión. El estudiante deberá conocer mediante cursos/seminarios específicos el Código Deontológico del Colegio Oficial de Psicólogos y su aplicación en diferentes ámbitos de actuación profesional.

En el Grado, serán estudios menos especializados, más polivalentes, permeables y flexibles, finalizando con un título de primer ciclo que habilita para el ejercicio profesional en el ámbito de la Unión Europea. Concretamente, las competencias y destrezas para el Grado de Psicología se centran en evaluación diagnóstica, intervención y emisión de informes psicológicos.

Teniendo como referencia el conjunto de competencias y destrezas, la Unidad de Gestión confeccionará el Catálogo de plazas más idóneo que permita la adquisición de las mismas, definirá las funciones de ambos tutores, así como los derechos y obligaciones de los estudiantes. Estos aspectos se desarrollarán detenidamente en el capítulo 3.

Todos los documentos sobre el EEES giran en torno a la idea de las competencias como eje central de los planes de estudio. Se ha generado ya una abundante documentación sobre las competencias profesionales que se deben adquirir en los estudios de Psicología.

Si nos ceñimos a los dos documentos elaborados por la Conferencia de Decanos (el Libro Blanco del Grado y la propuesta del POP de Psicología), observamos que no hay un modelo común de estructura conceptual de las competencias entre el Grado y el Posgrado. Ni entre los distintos tipos de

Másters dentro del Posgrado. Y tampoco existe acuerdo sobre la posible jerarquización de competencias en cuanto a la necesidad de adquirir unas para obtener otras, ni en cuanto a la importancia que pueden tener unas y otras para el futuro profesional del egresado.

Las implicaciones que este estado incipiente del modelo de competencias tiene para el diseño de un sistema de implantación y evaluación del nuevo Practicum son, al menos, las siguientes:

- Los listados de competencias de Grado y de Posgrado consensuados en la Conferencia de Decanos pueden ser tomados como referencia, pero no constituyen modelos operativos para diseñar planes de trabajo para el Practicum.
- Ante la amplitud de competencias definidas en las propuestas de Grado y de Postgrado, sería pertinente concretar una base mínima de competencias necesarias para superar ambos Practicum. Sobre esta base partiría el modelo básico de evaluación del Practicum.
- Sobre el modelo de competencias mínimas que se deben alcanzar se elaborarán los planes de trabajo de prácticas de los centros.

En el trabajo llevado a cabo por las diferentes Facultades y recogido en el Libro Blanco de los Estudios de Psicología, se organizaron las competencias en función de los distintos tipos de aprendizajes que el currículum académico debía proporcionar al estudiante. En este sentido, se consideraron los siguientes conceptos en la descripción de competencias:

1. *Competencias transversales.* Este término suele ser utilizado para definir un conjunto de habilidades y actitudes genéricas necesarias para el desempeño del rol profesional en general, suelen ser comunes a casi todas las profesiones sociales y sanitarias. En este grupo se suelen incluir elementos que se pueden concretar de forma sencilla (conocimiento de informática, de idiomas, etc.), con otros de muy difícil objetivación (reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad). Se sugiere que se agrupen este tipo de competencias en dos grupos:

a) *Actitudes y características personales favorecedoras del rol.* Elementos basados fundamentalmente en características de personalidad que no son fácilmente modificables, ni el Practicum puede modificar por sí mismo (por ejemplo: interés, curiosidad, motivación, iniciativa...). Conviene que el alumno

reciba información de sus tutores sobre estos aspectos y sobre la influencia que pueden tener estas características en su futuro rol profesional. Este bloque es el menos objetivable por lo que podría obviarse su evaluación especialmente en los casos en los que el contacto entre tutor y alumno no sea continuado.

- b) *Habilidades y aptitudes necesarias para el desarrollo de las competencias específicas en psicología.* Competencias importantes en casi todos los ámbitos laborales en los que se trabaja con personas. El modelo Tuning (Tuning Educational Structures in Europe, Proceeding of the Closing Conference, Brusels, mayo, 2002: <http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/index.htm>) o algunos de los utilizados por la OIT suele tomarse como referencia de este tipo de competencias (trabajo en equipo, comunicación escrita, liderazgo, flexibilidad, empatía, análisis y resolución de problemas, aplicación de conocimientos, sentido crítico, etc.). Resulta prácticamente imposible incluir todas las que aparecen en los documentos consensuados por lo que será preciso adaptar a cada Practicum las más pertinentes.
2. *Competencias específicas*, relacionadas con el desempeño y los resultados obtenidos en un campo profesional concreto. Se trataría de lo que propiamente versa el trabajo del psicólogo (evaluación psicológica, tratamiento, etc.), y que nos diferencia de lo que realizan otros profesionales (describir y medir procesos de interacción; analizar e interpretar resultados de una evaluación, etc.).

### **2.2.3. *Cómo seleccionar y concretar competencias profesionales para el Practicum***

Se hace patente la dificultad de especificar en los programas y diseños educativos concretos, como puede ser el Practicum, el repertorio de competencias que se persiguen, dada la diversidad conceptual ya descrita. Por ello, en concreción de un perfil o listado de competencias de cara a las prácticas curriculares, se propone seguir las siguientes pautas:

- 1) Adopción de un sistema normativo de referencia para las competencias.
- 2) Adaptación de las competencias máximas al perfil del Centro de prácticas.
- 3) Selección de las competencias que mejor se adapten al puesto de prácticas.
- 4) Desarrollo operativo de las competencias seleccionadas. Subcompetencias/ Análisis funcional.
- 5) Creación de indicadores:
  - Escala general con categorías jerarquizadas (Tipo Thurstone).
  - Escala específica con categorías independientes y complementarias (Tipo Likert).
  - Ausencia de indicadores específicos. Valoración global de la competencia.
- 6) Criterios de evaluación.

**Cuadro 2.4. Procedimiento para desarrollar un Programa de prácticas basado en competencias**

**2.2.3.1. Adopción de un sistema normativo de referencia para las competencias**

El marco normativo se establece a partir de los objetivos que la Universidad considere básicos para el Practicum de Grado o de Posgrado.

- En el Grado, podría ser el listado de competencias del Libro Blanco (27 competencias específicas y 33 transversales), o de la propuesta de Grado del Ministerio de Educación y Ciencia.
- En el Posgrado, podría ser el listado de competencias de cada uno de los másters del documento POP de Psicología: Clínica (74), Educativa (18), Trabajo y Organizaciones (22) y Intervención Social (87).

**2.2.3.2. Adaptación de las competencias máximas al perfil del Centro de prácticas**

Se seleccionan exclusivamente aquéllas que sea factible desarrollar mínimamente en el Centro de prácticas.

**Ejemplo 1.** El centro "A" especializado en evaluación psicológica establece las siguientes competencias del libro blanco: 1 a 8 y 12 a 14, pues entre sus actividades presentes todas ellas son necesarias para el correcto desarrollo de evaluación y diagnóstico.

### 2.2.3.3. Selección de las competencias que mejor se adapten al puesto de prácticas

De todas las competencias posibles se seleccionan las más relevantes al trabajo con el que se relacionará el alumno y sus tutores.

**Ejemplo 2.** (Grado) En el centro “B” los tutores deciden en el plan de prácticas que el alumno se centrará en la Competencia 4 del Libro Blanco: *Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) Y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales* (Libro Blanco de la ANECA, p.63)<sup>5</sup>.

**Ejemplo 3.** (Posgrado) En el centro “C” los tutores ubican al alumno de Posgrado de Psicología Clínica en un proyecto de investigación donde va a desarrollar fundamentalmente la competencia número 11 “*Saber analizar e interpretar los datos de una investigación dentro del marco del conocimiento disciplinario en que se produzca esa investigación*” (POP de Psicología Máster Psicología Clínica, p. 63)<sup>5</sup>.

### 2.2.3.4. Desarrollo operativo de las competencias seleccionadas. Subcompetencias / Análisis funcional

Establecido el propósito principal de la función a desarrollar, la competencia que se pretende adquirir o consolidar, se desarrolla un análisis funcional en el sentido que habitualmente se le da en los foros de análisis de competencias laborales como el CINTERFOR<sup>6</sup> de la OIT. Es un enfoque de trabajo para acercarse a las competencias requeridas mediante una estrategia deductiva. Se inicia estableciendo el propósito principal de la función productiva o de servicios bajo análisis y se pregunta sucesivamente qué funciones hay que llevar a cabo para permitir que la función precedente se logre (Cinterfor, 2006).

<sup>5</sup> ANECA Proyecto de Diseño de Plan de Estudios y Título de Grado de Psicología. (Julio 2004 Revisión. Marzo 2005).

<sup>6</sup> CINTERFOR (Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional) (2006). *Competencia Laboral. 40 preguntas sobre competencia laboral*. Ginebra: CINTERFOR-Organización Internacional del trabajo. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/index.htm>  
Documento recuperado el 8 de Marzo de 2006.

**Ejemplo 4.** En el centro “C” descrito anteriormente deciden que para manejar adecuadamente la competencia 11 se deben poner en práctica un conjunto de sub-competencias o tareas específicas, prácticas y concretas, que en conjunto podrían indicarnos un nivel suficiente de manejo competencial.

Competencia 11: *Saber analizar e interpretar los datos de una investigación dentro del marco del conocimiento disciplinario en que se produzca esa investigación; para ello se precisa a su vez manejar las siguientes subcompetencias o tareas:*

Subcompetencias / Tareas de competencia 11

1. Saber elegir el modelo de análisis que mejor se vincule a la demanda emanada de las hipótesis de la investigación.
2. Saber diseñar bases de datos en algún programa estandarizado (Excel, Access, SPSS...).
3. Saber introducir con agilidad y fluidez los datos fijados en diversas fuentes (cuestionarios en papel, ficheros ascii, etc.).
4. Saber filtrar y limpiar de errores las bases de datos (incongruencias, datos fuera de rango...).
5. Saber manejar las rutinas básicas de un programa de análisis de datos estandarizado (ej. SPSS, BMDP, SAS). Crear variables, categorizar, etc.
6. Conocer y saber elegir los distintos procedimientos de análisis descriptivos vinculados a las hipótesis de estudio y algún procedimiento estandarizado de obtención mediante programas informáticos.
7. Conocer y saber elegir los distintos procedimientos de análisis inferencial vinculados a las hipótesis de estudio y algún procedimiento estandarizado de obtención mediante programas informáticos.
8. Saber interpretar los resultados obtenidos de los diversos análisis conociendo la casuística de las salidas de ordenador.
9. Saber leer e interpretar los resultados obtenidos a partir de las hipótesis de estudio.

### 2.2.3.5. Creación de indicadores

Para cada una de las competencias a enseñar y evaluar se debería crear una escala específica que ofreciera suficiente información como para valorar el grado en el que se ha conseguido adquirir y dominar. Esto será el referente para la evaluación que se tratará en el capítulo 4. Las opciones pueden ser:

- a) *Escala general con categorías jerarquizadas (Tipo Thurstone).*  
Sobre la base de una competencia se especifican distintos niveles de desempeño y se selecciona un único valor que iría desde la no consecución de la competencia hasta la excelencia:

**Ejemplo 5.** Competencia específica en el Posgrado

En el ejemplo anterior (número 4), el centro "C" podría utilizar la siguientes escala:

Competencia: *Saber analizar e interpretar los datos de una investigación...*

Nivel 0: No sabe analizar e interpretar adecuadamente los datos de una investigación.

Nivel 1: Controla los rudimentos elementales del análisis de datos, sin manejar todo el proceso de forma coordinada.

Nivel 2: Conoce los distintos procedimientos de análisis e interpretación de datos, pero necesita supervisión en alguna de las partes del proceso.

Nivel 3: Sabe analizar e interpretar los datos de investigación de forma autónoma.

Nivel 4: Controla con pericia el análisis e interpretación de los datos e infiere posibles utilidades de los resultados de los distintos estudios.

**Ejemplo 6.** Competencia transversal en el Grado.

Tomado del Diccionario de competencias del grupo Carrefour (Carrefour, 2004, p. 22)<sup>7</sup>

Competencia: Resolución de problemas, entendida como agilidad para encontrar soluciones ante situaciones complejas.

Nivel A: No identifica los problemas ni propone alternativas.

Nivel B: Descubre la existencia de problemas y lo transmite para que sean resueltos.

Nivel C: Resuelve los problemas aplicando soluciones establecidas previamente.

Nivel D: Analiza los problemas identificando sus causas para elegir una solución entre varias posibles.

Nivel E: Toma medidas para evitar la repetición de problemas conocidos.

Nivel F: Aporta soluciones novedosas para la solución de problemas.

En estos casos únicamente se tendría que definir un nivel de adquisición de competencias.

b) *Escala específica con categorías independientes y complementarias (Tipo Likert)*. Se trataría de especificar las subcompetencias o tareas y pedir que se valorase cada una de ellas de forma independiente para después sacar una puntuación global.

<sup>7</sup> Carrefour (2004). *Diccionario de competencias*. Grupo Carrefour. S.L.: Dirección de Recursos Humanos.

**Ejemplo 7.** Competencia específica en el Posgrado. En el ejemplo anterior (número 4), el centro "C" podría utilizar la siguientes escala:

Competencia: Saber *analizar e interpretar los datos de una investigación...*

Valore de 0 a 10 el grado de conocimiento y habilidad con el que el alumno desempeña las siguientes tareas:

1. Sabe elegir el modelo de análisis que mejor se vincula a la demanda... \_\_\_\_
2. Sabe diseñar bases de datos en algún programa estandarizado... \_\_\_\_
3. Sabe introducir con agilidad y fluidez los datos fijados en diversas fuentes \_\_\_\_
4. Sabe filtrar y limpiar de errores las bases de datos... \_\_\_\_
5. Sabe manejar las rutinas básicas de un programa de análisis de datos... \_\_\_\_
6. Conoce y sabe elegir los distintos procedimientos de análisis descriptivo... \_\_\_\_
7. Conoce y sabe elegir los distintos procedimientos de análisis inferencial... \_\_\_\_
8. Sabe interpretar los resultados [...] salidas de ordenador... \_\_\_\_
9. Sabe interpretar los resultados a partir de las hipótesis de estudio... \_\_\_\_

c) *Ausencia de indicadores específicos. Valoración global de la competencia.* Pese a que no tendría la misma utilidad que las dos escalas anteriores, en el peor de los casos se podría redactar la competencia y pedir que se valorara holísticamente su nivel de consecución. En este caso, se listarían las competencias y se pediría que valorara su consecución con una escala numérica tipo Likert.

**Ejemplo 8.** Siguiendo con el ejemplo anterior:

Valore con una puntuación entre cero y diez, los resultados que a su juicio ha obtenido el alumno relacionados con el manejo de competencias (la adquisición de conocimientos y de hábitos profesionales). Basese en los resultados que a su juicio se han obtenido. ¿Conoce lo que pretendíamos que conociera? ¿Se comporta de acuerdo a lo que se espera de un psicólogo?...). Valore con 0 la ausencia absoluta de la competencia y con 10 el nivel óptimo de manejo autónomo de la misma.

Competencia x: *Sabe analizar e interpretar los datos de una investigación dentro del marco del conocimiento disciplinario en que se produce esa investigación* \_\_\_\_

Competencia y: ..... \_\_\_\_

Competencia z: .... \_\_\_\_

### 2.2.3.6. Criterios de evaluación

Una vez decididos los indicadores se podría optar por pedir al evaluador que los valorara a partir de sus observaciones cotidianas en el proceso de tutela (evaluación continua), o que estableciera pruebas concretas en las que se pudieran valorar el manejo de las diversas competencias a partir de los indicadores mencionados.

El sistema de definición de competencias profesionales mostrado constituye una propuesta para ayudar a la reflexión y elaboración de programas y diseños de Practicum. Cada facultad, según sus propias características y realidades del entorno profesional, tipo de alumnos, etc., tendrá que adoptar las decisiones correspondientes en la asignación de competencias a diferentes elementos y fases de su programa formativo. La utilización de un modelo de referencia y unos criterios de definición de las competencias permitirá:

- Contrastar las propuestas concretas de cada centro con los ámbitos profesiones existentes en su entorno,
- Valorar su adaptación y utilidad, e
- Ir definiendo, mejorando y actualizando sus ofertas educativas y profesionales.

### **2.3. ELEMENTOS DEL PROGRAMA DE UNA PLAZA / CENTRO DE PRACTICUM**

---

En la actualidad, todas las facultades han desarrollado una red de relaciones con centros e instituciones que están dispuestas a acoger a estudiantes y colaborar en su formación. Las prácticas integradas externas se realizan en los Centros Colaboradores de Prácticas con los cuales cada universidad ha establecido un Convenio Marco a tal efecto. Dichos centros están formados por instituciones públicas y privadas, empresas, asociaciones, organizaciones no gubernamentales, gabinetes profesionales y otros que constituyen ámbitos profesionales de los psicólogos. Estos centros ofrecen una o varias plazas de prácticas para estudiantes cuyas características y objetivos han sido previamente acordados entre la entidad colaboradora y la facultad, a menudo en un programa elaborado por el Tutor Académico y el Tutor Profesional.

Las características que definen cada plaza que oferta la Facultad, se recogen en el **Catálogo de plazas** de prácticas que las facultades dan a conocer antes del período de inscripción de alumnos en el Practicum.

En las fichas que describen las características de cada plaza del catálogo deberían figurar los siguientes datos:

- a) Datos de identificación del centro y plaza:
- Plaza de Grado o de Posgrado.
  - Código-número de la plaza.
  - Razón social de la entidad/centro (dirección, teléfono, etc.).
  - Responsables y personas de contacto.
  - Sección, departamento y localización (en su caso).
  - Otros datos pertinentes para la identificación, localización del destino de prácticas (por ejemplo, página web corporativa).
- b) Programa de prácticas de la plaza:
- Cronología: Fechas, horas y días.
  - Objetivos de la práctica profesional.
  - Competencias que se van a desarrollar.
  - Actividades y tareas.
  - Herramientas e instrumentos.
- c) Prerrequisitos/exigencias de acceso necesarias o recomendables.
- d) Observaciones: otros elementos específicos relevantes o interesantes en la plaza de Practicum tales como: existencia de beca u otras ventajas, permisos especiales requeridos, entrevista de preselección, conocimientos informáticos básicos, etc.

Los mencionados descriptores tendrían que aportar unidad y claridad en las diferentes instituciones, en referencia a las competencias básicas y profesionales que los alumnos deberán aprender y ejercitar en ese destino de prácticas para obtener el Grado de psicólogo o Posgrado en sus especialidades.

En definitiva, la aplicación de los créditos ECTS y las modificaciones que conlleva la adaptación al EEES implica la distribución y organización de las horas de las prácticas teniendo en cuenta dos niveles de aprendizaje profesional: Grado y Posgrado. Sin embargo, la definición de las competencias atribuidas a cada uno de los niveles no está totalmente determinada en estos momentos, aunque se considera que en el Grado las competencias serán las básicas del ejercicio profesional del psicólogo, independientemente del área de intervención donde las realice. Por tanto, las competencias concretas tendrán que ser especificadas y definidas para

establecer el Programa de Prácticas de un destino de Practicum dado y así determinar tanto las condiciones que el estudiante debe tener para su realización como el sistema de evaluación.

---

# Capítulo 3

## **LOS PROTAGONISTAS DEL PRACTICUM**



---

## Capítulo 3

# LOS PROTAGONISTAS DEL PRACTICUM

La realización del Practicum como actividad de enseñanza-aprendizaje donde el estudiante adquiere especial protagonismo, no resta importancia en absoluto a los otros agentes educativos. El artículo 46 de la LOU, dentro del capítulo dedicado a los derechos y deberes de los estudiantes, señala como derecho “el asesoramiento y la asistencia por parte del profesor y tutor en la manera que se determine”. Se considera tutoría el encuentro o reunión entre un docente/profesional y uno o más estudiantes, con la finalidad de intercambiar información, analizar, orientar o valorar un problema o proyecto, debatir un tema, discutir un asunto útil para el desarrollo académico, personal y profesional del estudiante. De este modo, cada estudiante cuenta en la realización de su Practicum con la orientación y asesoramiento de dos tutores. A saber:

- *El Tutor Académico* será un profesor nombrado por la Facultad a tal efecto.
- *El Tutor Profesional del Centro Colaborador*, en el que el estudiante desarrolla la práctica, normalmente un profesional de la psicología designado por la entidad o Centro de prácticas.

- *El estudiante*, que cumple los requisitos académicos para iniciar el Practicum.

Estos son los protagonistas del Practicum y resulta crucial el modo de colaboración e interacción entre ellos. A continuación, se establecerán una serie de propuestas y recomendaciones sobre la actividad de los mismos.

### **3.1. EL TUTOR ACADÉMICO**

---

En lo concerniente al Tutor Académico, para quien las tutorías del Practicum se contabilizan a todos los efectos como carga docente, describiremos a continuación los requisitos necesarios para su adscripción al Practicum, magnitud de la carga docente (Plan de Ordenación Docente), funciones y tareas que ha de asumir en relación a su propio rol en la facultad y con los estudiantes, así como también con los centros/tutores profesionales. Del mismo modo, se analizará la distribución y organización de las tareas a realizar junto con la estimación del tiempo que supondría la realización de las mismas.

#### **3.1.1. Requisitos**

Para asignar tutores académicos a los diferentes tipos de Practicum y/o Centros de prácticas sería conveniente tomar en consideración como aspectos fundamentales:

- Que exista concordancia entre el perfil docente, investigador y profesional del tutor y las actividades a desempeñar en el Centro de prácticas, garantizando la motivación, preparación y experiencia en el ámbito de trabajo.
- El compromiso de estabilidad, con un período mínimo de dos cursos académicos.
- El vínculo establecido con el Centro de prácticas en función de la experiencia en años previos.

Otros aspectos de menor importancia pero igualmente relevantes podrían ser:

- Que la carga relativa al Practicum de un área se distribuya entre los profesores con un reparto del número de créditos razonable y equilibrado según el número de alumnos.
- En el Plan de Organización Docente, los Departamentos no asignarán a priori créditos de Practicum a profesores por contratar y de nueva incorporación,
- Los Departamentos, y en concreto los profesores asignados al Practicum, deberán garantizar la disponibilidad y horario de tutoría y atención a Tutores Profesionales y alumnos durante todo el curso mientras el Practicum sea asignatura troncal. Así pues, se tendrá esto en cuenta para la asignación a docentes temporales o de dedicación muy reducida.

### ***3.1.2. Funciones del Tutor Académico***

Aunque la organización de tareas y funciones del Tutor Académico varían ligeramente en la aplicación concreta que realiza cada Facultad, es cierto que la estructuración de sus responsabilidades y campos de actuación es muy similar en los Practicum de Psicología de todas las universidades. Se trata fundamentalmente de un conjunto de interacciones con los otros protagonistas del Practicum y con los elementos técnicos e institucionales que le dan soporte. Puede verse un esquema organizativo en el Anexo 3.1.

El Tutor Académico asumirá la relación con el Tutor Profesional del centro y ambos colaborarán en la determinación del programa de prácticas a realizar por el estudiante. Asimismo, tendrán que definir los descriptores de cada oferta del Catálogo de plazas junto con las actividades necesarias para alcanzar las competencias y destrezas de Grado o Posgrado. La consecución de la información precisa sobre lo que se va a hacer en dicha plaza y los aspectos contextuales y condiciones de ejecución, es un elemento fundamental del Plan de Prácticas que se proponga.

Las funciones que tendrá que realizar el **Tutor Académico** se centran en:

- *Asumir el conjunto de plazas que le asigna la Unidad de Gestión o Comisión de Prácticas a partir del Catálogo de plazas elaborado a tal efecto. Recibe de dicha Unidad la información que identifica los Centros de prácticas con los que establecerá contacto. La Unidad de*

- Gestión pondrá a disposición del tutor la información sobre las prácticas realizadas en su caso durante años anteriores en los Centros asignados, de modo que pueda conocer mejor las posibilidades formativas de los mismos y preparar adecuadamente la entrevista de planificación de actividades para las plazas del Practicum ofertadas por dicho Centro.
- *Elaborar el programa de actividades que ha de realizar el estudiante.* Dicho programa ha de tener en cuenta los objetivos formativos de las prácticas, y por ello ha de especificar:
    - *Las competencias* que deben ponerse en juego por parte del estudiante para desarrollar esas tareas adecuadamente. De este modo, se orienta al estudiante acerca de las competencias que debe adquirir y/o practicar con la ejecución de las mismas.
    - *Las tareas*, sus elementos básicos y otros aspectos relevantes para su adecuada descripción (p.ej. principales técnicas o instrumentos, contexto en que se desarrollan, etc.), proceso progresivo de los aprendizajes, entre otros.
  - *Contactar con el Tutor Profesional del Centro Colaborador* para elaborar la planificación de las actividades mencionadas en el punto anterior y cumplimentar la ficha para el Catálogo de plazas. El Tutor Académico visitará el centro y tendrá una entrevista con el Tutor Profesional para planificar y elaborar el programa de prácticas. En la ficha se especificará la aceptación de dicho programa de prácticas por los dos tutores. Herramientas posibles para esta función podrían ser la *Guía Entrevista del Tutor Académico con el Tutor externo/profesional* (ver Anexo 3.2.)
  - *Realizar las actividades de tutorización y seguimiento del estudiante.* El seguimiento debe incluir, al menos, las siguientes actividades (ver Anexo 3.1.):
    - *Al inicio* de las prácticas, se entrevistará con el alumno para orientarle sobre el programa de actividades, sistema de seguimiento y evaluación, así como orientarle en la elaboración de la Memoria del Practicum.
    - También le proporcionará una *carta o credencial de presentación* que ha de entregar en el Centro colaborador y le facilitará su primer contacto con éste.

- Durante las prácticas, mantendrá, al menos, *dos reuniones* con el alumno para supervisar el desarrollo de las mismas, grado de cumplimiento de objetivos, resolución de problemas e incidencias.

Ver la guía de tutorización en el Anexo 3.3.

- *Evaluar y calificar las prácticas.* Además de las valoraciones continuas realizadas, el Tutor Académico basándose en el informe del Tutor Profesional y en la Memoria presentada por el estudiante, decidirá la calificación que se dará al alumno. El capítulo 4 tratará en profundidad toda la cuestión de la evaluación del Practicum.
- *Elaborar el informe anual por plaza y Centro para la Unidad de Gestión del Practicum de la Facultad.* A tal efecto, realiza un informe sobre el centro/s en el que los estudiantes han desarrollado las prácticas. Con el fin de que este informe sea útil para la planificación futura debe completarse para cada una de las plazas tutorizadas. Este informe cumple básicamente tres funciones:
  - Proporcionar la información relevante para elaborar la memoria anual de las prácticas de ese curso académico.
  - Identificar la calidad de la práctica realizada y las posibles estrategias de mejora.
  - Mejorar el propio diseño de las prácticas de la facultad con el fin de conseguir una docencia de mejor calidad.

### ***3.1.3. Carga docente y distribución temporal de tareas***

En tanto que actividad docente, los departamentos implicados en el Practicum deberán contemplar en su Plan de Organización Docente (P.O.D.) las actividades de tutorización de los profesores que participen en él. Para la distribución de la carga docente, al menos, habrá que tener presente lo siguiente:

- Número de alumnos:

Es fundamental fijar para cada tutor un límite de alumnos para que éste desarrolle adecuadamente las funciones que tiene establecidas. Así pues, el número de alumnos máximo para cada Tutor

Académico se calculará en función de: carga docente, número de alumnos matriculados y docentes disponibles.

- Número de tutores:

Podrán participar en el Practicum aquellos profesores interesados que, considerando el número de alumnos, cumplan con las condiciones establecidas por los Departamentos y la Unidad de Gestión del Practicum.

ACTIVIDADES DEL TUTOR ACADÉMICO	Tiempo aproximado dedicado según número de alumnos		
	1 alumno	5 alumnos	10 alumnos
Revisión actualización de contenidos-descriptores de plazas-entidad.	1 hs.	1 hs.	2 hs.
Asistencia o trámites de asignación de plazas-alumnos.	2 hs.	2 hs.	2 hs.
Recepción de alumnos-firma de credenciales (1 tutoría grupal).	2 hs.	2 hs.	2 hs.
3 tutorías grupales.	0 hs.	6 hs.	6 hs.
2-3 tutorías individuales.	3 hs.	15 hs.	30 hs.
2 visitas al centro (coordinación, revisión, etc.).	10 hs.	15 hs.	15 hs.
Leer-correr Memoria de prácticas.	1,5 hs.	7,5 hs.	15 hs.
Realizar informe de evaluación de alumno y plaza.	0,5 hs.	2,5 hs.	5 hs.
Asistir a sesión de evaluación y/o firma de actas.	1 hs.	1 hs.	1 hs.
Resolución de incidencias-tutorías no programadas.	3 hs.	6 hs.	10 hs.
<b>TOTAL HORAS</b>	<b>24 hs.</b>	<b>58 hs.</b>	<b>88 hs.</b>

**Cuadro 3.1. Actividades realizadas por el Tutor Académico en el sistema actual (9 créditos). Elaborado por J.L. Domínguez, R. González, H. Merino, F. Moreno, J.C. Sánchez y J.J. Vera.**

Una necesidad importante a la hora de dilucidar lo que supone una carga docente dada en el Practicum (frente a otras tareas docentes), es hacer estimación de las tareas más convencionales y ordinarias con las que se ocupa. Esto supone perfilar una “temporalización” de sus funciones usuales. La siguiente *temporalización* se ha realizado tomando como referencia un Tutor Académico motivado (ver Cuadro 3.1.), que no cuente con apoyo administrativo y de gestión y que participe en todas las actividades mencionadas más adelante. En el sistema actual del Practicum con nueve créditos que suponen 90 horas en el Centro de prácticas, podemos resumir

las actividades que desarrolla el Tutor Académico y calcular el número de horas que podría dedicar a cada una de ellas en función del número de alumnos que tutele. Téngase en cuenta que ciertas actividades crecen proporcionalmente con el número de alumnos en la carga de horas que suponen (tutorías individuales, lectura y corrección de memorias, resolución de incidencias,...), mientras que otras no ven incrementada sensiblemente su magnitud (reuniones colectivas). Todos los tiempos se han valorado a partir de una apreciación aproximada de lo que hacen los tutores mejor valorados por los coordinadores del Practicum de cinco facultades de psicología españolas.

### **3.2. EL TUTOR PROFESIONAL**

---

Los requisitos que debe cumplir el Tutor Profesional para poder ejercer como tutor de las prácticas han sido comentados con detalle en el apartado referido a la acreditación de calidad de entidades y destinos de Practicum. El más elemental es que debe ser un titulado en Psicología, y en las facultades que tengan un convenio con el Colegio Oficial de Psicólogos, se podría contemplar que los tutores estén colegiados y tengan dos años de práctica profesional para poder asumir con garantías la tutorización del alumno, muy especialmente en el Posgrado. Así pues, la Unidad de Gestión puede distinguir entre los tutores de los Centros que colaboran en las prácticas vía convenio con el Colegio Oficial de Psicólogos, (para quienes es requisito, además de la titulación, la colegiación), de aquéllos cuya colaboración se establece a través de otros convenios. En este caso, el requisito mínimo es la titulación de psicólogo y los dos años de práctica profesional y se plantea como deseable la colegiación.

No obstante, en casos excepcionales, el Vicedecano o Coordinador del Practicum podrá autorizar la realización de prácticas en entidades en las que no exista un psicólogo, siempre que el Tutor Académico u otro profesor de la Facultad asuma las tareas de supervisión que garanticen la eficacia y la adecuación de la práctica a los objetivos del Practicum. Se entiende que tal circunstancia se dará en ámbitos profesionales interdisciplinares o de expansión emergente para los titulados de la Psicología.

Por otro lado, sería conveniente que el número de estudiantes que debe tutorizar un Tutor Profesional, del modo que se ha propuesto en este trabajo,

no fuera superior a dos, por razones de dedicación que exige la supervisión y formación del estudiante.

Las funciones más usuales del **Tutor Profesional** se centran en:

- Colaborar con el Tutor Académico en la planificación de la actividad del estudiante, determinando los aprendizajes que tiene que adquirir, así como cumplimentar la ficha de Prácticas de su entidad o plaza.
- Dirigir, asesorar y supervisar las actividades del estudiante en el Centro Colaborador de prácticas.
- Realizar el seguimiento de los aprendizajes del estudiante de prácticas en colaboración con el Tutor Académico.
- Emitir un informe de evaluación acerca del aprovechamiento del alumno y remitirlo al Tutor Académico con el fin de que éste pueda tenerlo en cuenta en la calificación del Practicum.

ACTIVIDADES DEL TUTOR PROFESIONAL	Tiempo aproximado dedicado según número de alumnos		
	1 alumno	2 alumnos	5 alumnos
Dos reuniones anuales con el Tutor Académico (elaboración/actualización programa, seguimiento, evaluación, etc.).	4 hs.	4 hs.	4 hs.
Planificación y organización del plan de acogida y preparación de recursos.	2 hs.	2 hs.	2 hs.
Acogida de los alumnos (calendario, adaptación programa, visita al centro, etc.).	2 hs.	2 hs.	2 hs.
Explicación y fundamentación de las actividades a desarrollar.	5 hs.	5 hs.	5 hs.
Supervisión del alumno (entrevista individual 10% del tiempo que permanece el alumno en el Centro de prácticas).	9 hs.	18 hs.	45 hs.
Asesoría documental, didáctica, metodológica.	5 hs.	5 hs.	5 hs.
Evaluación del alumno.	2 hs.	4 hs.	10 hs.
Apoyo al alumno para la elaboración de la Memoria.	1 hs.	2 hs.	5 hs.
Resolución de incidencias-tutorías no programadas.	3 hs.	6 hs.	9 hs.
<b>TOTAL HORAS</b>	<b>33 hs.</b>	<b>48 hs.</b>	<b>87 hs.</b>

**Cuadro 3.2. Actividades realizadas por el Tutor Profesional en el sistema actual (9 créditos). Elaborado por J.L. Domínguez, R. González, H. Merino, F. Moreno, J.C. Sánchez y J.J. Vera.**

Al igual que se ha explicitado con el Tutor Académico, y de nuevo tomando como referencia un Tutor Profesional suficientemente motivado e implicado, es posible hacer una estimación de la carga y dedicación de la tutorización de prácticas curriculares. En el sistema actual de Practicum con nueve créditos (que suponen al menos 90 horas en el centro de prácticas), podemos resumir las actividades que desarrolla el Tutor Profesional y calcular el número de horas que podría dedicar. Se han valorado los tiempos considerando un tutor que dedica el 10% del tiempo a la tutela diaria personalizada del alumno. Todos los tiempos se han valorado a partir de una apreciación aproximada de lo que hacen los tutores mejor valorados por los alumnos y los tutores académicos (ver Cuadro 3.2.)

### **3.3. EL ESTUDIANTE**

---

En el apartado correspondiente a la elección y asignación de plazas y destinos de practicum a los alumnos (ver apartado 1.2.1.4. en el capítulo 1), ya se ha hecho una reflexión sobre los requisitos que deben cumplir los estudiantes. Hay que tener en cuenta que si bien los estudiantes de Grado provienen todos de Psicología, los de Posgrado no necesariamente provienen del Grado de Psicología, por lo que será necesario establecer mecanismos para realizar o convalidar la práctica profesional de Grado. Quizá convenga recordar los requerimientos y las limitaciones más fundamentales.

En este sentido, sería necesario que el estudiante, además del conocimiento del Código Deontológico, posea conocimientos básicos de las competencias que va a practicar. Así pues, se tendría que arbitrar un procedimiento que garantice que el estudiante reúne las condiciones necesarias para realizar sus prácticas, tanto de Grado como de Posgrado.

Los estudiantes que pueden acceder al Practicum deberán cumplir los requisitos establecidos en la normativa de cada centro, en cuanto al número de créditos (superar los dos tercios del total), y tener las competencias adquiridas que exigen las prácticas curriculares.

Salvo condiciones especiales es recomendable que no realicen prácticas en un Centro aquellos alumnos que tengan una relación de parentesco directo con los tutores profesionales o responsables que trabajan en él. No podrán realizar prácticas los estudiantes que mantengan una

relación contractual con la empresa, institución o entidad que no sea la que viene indicada en el propio convenio.

TIPO DE ACTIVIDADES DEL ALUMNO EN EL PRACTICUM	HORAS	LUGAR y TIEMPO
Acude a sesiones informativas colectivas sobre el Practicum donde se explican sus características básicas.	4	Universidad (U) Aproximadamente 16 horas
Realiza trámites administrativos relacionados con la asignación de su plaza de Practicum.	1	
Asiste a una primera tutoría grupal donde se da información sobre el Centro de prácticas (1 tutoría grupal).	2	
Asiste a tres tutorías (grupales) con su Tutor Académico en las que se analiza la evolución de las prácticas.	6	
Asiste a tres tutorías individuales.	3	
Asiste a la sesión o sesiones de acogida al Centro de prácticas (fijación del calendario, adaptación del programa, visita al centro, etc.).	2	Centro de Prácticas (CP) 90 horas
Se reúne con el Tutor Profesional y le explica y fundamenta el plan de actividades a desarrollar.	5	
Se reúne periódicamente con el Tutor Profesional que le supervisa las actividades (aproximadamente el 10% del tiempo de trabajo global).	9	
Se asesora y documenta sobre aspectos técnicos, metodológicos, etc. relacionados con las prácticas.	5	
Desarrolla el programa de actividades sin que necesariamente tenga que estar presente el tutor.	69	
Toma notas, elabora (en su caso) el cuaderno de campo, etc.	7	CP-U 19 hs.
Elabora la Memoria final del Practicum y rellena autoinforme de evaluación de Practicum.	12	
En ocasiones, resuelve problemas o dificultades no previstas.	3	CP-U
<b>TOTAL HORAS</b>	<b>128</b>	

**Cuadro 3.3. Actividades realizadas por el alumno en el sistema actual (9 créditos).  
Elaborado por J.L. Domínguez, R. González, H. Merino, F. Moreno, J.C. Sánchez y J.J. Vera.**

Siguiendo el mismo esquema que hasta ahora, al definir la dedicación en las tareas y funciones del alumno se ha tomado como referencia un estudiante cumplidor y responsable, tutelado por un profesor y un profesional motivados. En el sistema actual de Practicum con nueve créditos (al menos 90 horas en el Centro de prácticas), podemos resumir las actividades que desarrolla el alumno y calcular el número de horas que podría dedicar. Se trata de un cálculo basado en la experiencia de seis profesores en el que se han tomado al alza las tutorías y reuniones del alumno con sus tutores. Los tiempos estimados pueden variar mucho de unas personas a otras y de unos Centros de prácticas a otros (ver Cuadro 3.3.).

Habitualmente, las guías académicas sobre el Practicum recogen una serie genérica de derechos y deberes de los estudiantes en relación con el periodo en que están realizando sus prácticas curriculares.

Los **derechos del estudiante de prácticas** se centran en los siguientes puntos:

- Ser informados del programa del Practicum y sus requerimientos.
- Recibir una copia del anexo (ficha) de prácticas curriculares (características de la plaza que ocuparán).
- Ser tutelados durante el periodo de ejecución de su práctica formativa por un profesor de la universidad y por un profesional de la empresa, entidad o institución colaboradora.
- Interrumpir la práctica por un motivo justificado, cosa que habrá de comunicar por escrito al coordinador de prácticas del centro y a su profesor tutor.
- Obtener una calificación/valoración del profesor Tutor Académico y Tutor Profesional.
- Recibir un certificado de la empresa, entidad o institución en la que haya realizado las prácticas con mención expresa de la actividad desarrollada, la duración y, si procede, el rendimiento.
- Los estudiantes serán beneficiarios del Seguro Colectivo de Accidentes y de Responsabilidad Civil que se suscriba al efecto y que cubrirá los riesgos previsibles durante el periodo de la práctica.

Las **obligaciones de los estudiantes de prácticas** se centran en:

- Iniciar la práctica en la fecha y condiciones acordadas.
- Comunicar a su profesor tutor cualquier incidente que afecte al desarrollo de la práctica formativa.
- Realizar con diligencia y aprovechamiento la actividad en que consista la práctica, de acuerdo con el programa y las condiciones específicas aprobadas.
- Cumplir en todo momento con el Código Deontológico del Colegio Oficial de Psicólogos. A tal efecto, antes de iniciarse las prácticas los estudiantes asistirán a las actividades formativas orientadas a informar y capacitar hacia un ejercicio profesional ético y deontológicamente correcto.
- Si así se les exigiera, guardar con absoluto rigor el secreto profesional y no utilizar en ningún caso las informaciones recogidas en la empresa, institución o entidad, con motivo de hacer publicidad o comunicarlas a terceros, así como no explotar aquellos trabajos realizados en la práctica, reflejados en el convenio que se hubiese suscrito, sin autorización expresa de la empresa. Esta circunstancia debe ser recogida en un documento que se adjuntará al correspondiente anexo del convenio que regule su práctica (Código Deontológico).
- Acudir a las sesiones de tutoría y reuniones convocadas por su Tutor Académico o la Unidad de Gestión del Practicum.
- Presentar una Memoria que refleje la actividad realizada una vez haya finalizado la práctica.
- Evaluar las prácticas curriculares teniendo en cuenta el centro, el Tutor Académico y el Tutor Profesional.

### ANEXO 3.1. EJEMPLO DE DESARROLLO DE ACCIONES DEL TUTOR ACADÉMICO

Fase	Tareas	Procedimientos	Herramientas
<b>1. PRESENTACIÓN Y TOMA DE CONTACTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciar la Coordinación con los Tutores.</li> <li>• Ubicar a los alumnos en los centros.</li> <li>• Asegurar la negociación alumno-tutor, el emplazamiento, los horarios y el plan de Practicum.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión previa con alumnos. Convendría hacerse una ficha para tenerlos localizados.</li> <li>• Preparar Credencial del Alumno.</li> <li>• Encuentro con los Tutores-colaboradores. Explicarles su carpeta y elementos esenciales. Fijar horario de atención, vías de contacto y calendario de reuniones.</li> <li>• Ajustar el Compromiso de Practicum.</li> <li>• Organización de la supervisión y seguimiento de prácticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de alumnos por destinos y descripción de las plazas.</li> <li>• Credencial para los alumnos.</li> <li>• Compromiso tripartito de Practicum.</li> <li>• Guía de incorporación a los Centros.</li> <li>• Agenda personal de Practicum.</li> </ul>
<b>2. OBSERVACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guiar la adaptación del alumno al destino de prácticas.</li> <li>• Seguimiento de los alumnos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llamadas a los centros y /o reuniones con Tutores.</li> <li>• Reuniones de seguimiento (individual o grupo).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orden del día para seguimiento.</li> <li>• Guía de observación.</li> </ul>
<b>3. INTERVENCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar y ayudar la definición y cumplimiento de los planes del Practicum.</li> <li>• Apoyar las situaciones difíciles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llamadas a los centros y /o reuniones con Tutores.</li> <li>• Definir previamente con el tutor las posibilidades reales de actividad.</li> <li>• Ayudar a los alumnos a definir y cumplir las tareas y programas.</li> <li>• Reuniones de seguimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orden del día para seguimiento.</li> <li>• Guía de intervención.</li> </ul>
<b>4. EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar a los alumnos</li> <li>• Evaluar las prácticas</li> <li>• Evaluamos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visitas a centros y reunión con Tutores Externos. Recoger informes de evaluación, renovación de plazas y alta o modificación de datos para el pago.</li> <li>• Devoluciones individuales de los alumnos. Recoger informes.</li> <li>• Estudio y análisis de la Memoria del Practicum.</li> <li>• Presentar informes de Evaluación del Profesor Tutor: calificaciones y valoración del destino de prácticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterios de evaluación del Practicum.</li> <li>• Diario de Practicum del Alumno.</li> <li>• Guía de elaboración de la Memoria.</li> <li>• Informe de Evaluación del Profesor-Tutor.</li> </ul>



### **ANEXO 3.2. SUGERENCIA DE PUNTOS A CONSIDERAR EN LA ENTREVISTA TUTOR ACADÉMICO-TUTOR PROFESIONAL**

**La Entrevista del Tutor Académico** de la Facultad se llevará a cabo teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Presenta las Prácticas de Grado/Posgrado de Psicología y su sentido. Asimismo, hace entrega y explica la Guía de Prácticas.
- Explora las tareas que el alumno debe llevar a cabo en la práctica y sus posibilidades formativas. Es imprescindible que describa las tareas a realizar, los sujetos a los que van dirigidas, instrumentos o técnicas que se utilizan, contexto en que se desempeñan y otros aspectos que puedan resultar relevantes para una adecuada comprensión de los contenidos de la práctica.
- Analiza si las competencias que el alumno debe adquirir y/o poner en práctica realizando dichas actividades son las que corresponden al Grado. El tutor pone énfasis en aquellas competencias específicas claramente relacionadas con las disciplinas que configuran el área de conocimientos en que se ha integrado la práctica. Aunque también debe tener en cuenta que, en el ejercicio profesional de Grado, los psicólogos, para proporcionar servicios de calidad, han de integrar conocimientos de todas las disciplinas de la Psicología relevantes, tanto específicas como transversales.
- Obtiene toda la información relevante sobre el centro en el que se realizará la práctica: el lugar en que se haría la práctica, los márgenes temporales que el centro permite (en términos de calendario, turno, horario, días de la semana, etc.), posibilidades de desplazamiento y constricciones, etc.
- Cumplimenta la ficha preparada al efecto reflejando toda la información relevante, teniendo en cuenta las orientaciones dadas en la guía para el Tutor Académico.
- Clarifica las formas de contacto entre los dos tutores, los procedimientos de coordinación que se desarrollarán una vez el

- estudiante se incorpore a la práctica y hasta la finalización y evaluación de la misma.
- Clarifica los procedimientos de evaluación. El Tutor Académico presenta al tutor del centro colaborador el documento de evaluación de la práctica realizada por el estudiante. Le informa además que dicho centro, cuando el estudiante finalice la práctica, habrá de expedirle un certificado a su favor en el que se hará constar expresamente la formación adquirida, la duración de la práctica y, en su caso, el rendimiento.
  - Manifiesta el reconocimiento de la Universidad y de la Facultad por su colaboración en las prácticas.
- 

### ANEXO 3.3. EJEMPLO DE ESQUEMA DE ACTIVIDADES DEL TUTOR ACADÉMICO CON EL ALUMNO

#### TUTOR ACADÉMICO:

##### PROPUESTA DE REUNIONES CON LOS ALUMNOS

Convocar a los alumnos que han elegido el Practicum en una de sus plazas, a finales de septiembre para explicar el funcionamiento del curso donde se puede determinar horas de tutorías y programa de reuniones generales.

1. **Primera reunión:** Se especificarán cuando los alumnos recojan la carta de presentación para el Tutor Profesional, señalando el día y la hora en que deben estar en el centro para iniciar el Practicum. Compromiso deontológico (por escrito) y organización de las reuniones (día y hora) a lo largo del curso con las tareas a realizar. Importancia de que los alumnos realicen el diario de prácticas como documento de reflexión sobre los aprendizajes y actividades que se llevan a cabo.
2. **Las reuniones programadas para el curso** y tareas en cada una de ellas.
  - **Primera reunión a finales de octubre,** con la finalidad de conocer cómo ha tenido lugar el inicio del Practicum y si ha habido alguna incidencia. Se podrían proporcionar los Contratos Específicos (Seguro del alumno en el Centro de prácticas). Determinar si tienen necesidad que se trate algún tema teórico-práctico en las tutorías de la facultad para programarlo.
  - **Segunda reunión en febrero:** revisar la ficha del Practicum sobre el programa de actividades, su correspondencia, modificaciones, sugerencias de nuevas actividades, valoración que realiza el alumno sobre las prácticas realizadas hasta ese momento. Presentación del Índice de la Memoria del Practicum y propuesta de realizar un borrador de 5 o 6 páginas con la finalidad de poder orientar al alumno en la realización de la

Memoria final. Quedar en la fecha de presentación de dicho borrador, antes de la siguiente reunión, para tener el tiempo de corregirlo. Identificar las carencias formativas con el objeto de obtener el máximo rendimiento en las prácticas y determinar la forma de paliarlas.

- **Tercera reunión a primeros de mayo:** características de la Memoria. Incidencias en el Practicum. Decidir la fecha de presentación de la Memoria. Valoración del Practicum.
  - **Cuarta reunión a mediados de julio:** revisión de las Memorias junto con los alumnos, presentación de las notas de Practicum. Balance del Practicum y sugerencias para el próximo curso.
-

---

# Capítulo 4

## **EL SISTEMA DE EVALUACIÓN**



## **EL SISTEMA DE EVALUACIÓN**

En este apartado se propone un modelo de evaluación global del nuevo Practicum, adaptado al EEES, tanto de Grado como de Posgrado, basado en la experiencia acumulada hasta el momento desde que en 1990 el Practicum se impusiera como asignatura troncal en todos los planes de estudio de Psicología de España con un peso de nueve créditos.

Para realizar la propuesta tomamos como referencia los documentos que previsiblemente tendrán más peso a la hora de configurar el nuevo sistema, tanto los documentos normativos publicados en el Boletín Oficial del Estado, como las propuestas consensuadas de la Conferencia de Decanos de Psicología de las universidades españolas. Asimismo, se toman como criterios de referencia los acuerdos que el grupo de Vicedecanos y Coordinadores del Practicum ha ido adoptando en sus sucesivos encuentros, especialmente el acuerdo sobre el modelo de evaluación del Practicum acordado en Palma de Mallorca en 2002 y desarrollado en la jornada estatal sobre el Practicum de Psicología en el Espacio Europeo de Educación celebrado en Santiago de Compostela en 2004. Uno de estos acuerdos se refiere a la necesidad de diseñar un modelo de Practicum que vincule el Grado y el Posgrado de Psicología.

A continuación, se abordan distintos aspectos a tener en cuenta en la evaluación global del Practicum, con especial incidencia en los aspectos más operativos: la evaluación de los alumnos, del Tutor Académico, del Tutor Profesional, tomando como referencia las funciones de cada uno de ellos, como han sido abordadas en el capítulo 3.

#### **4.1. FUNCIONES Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN DEL PRACTICUM EN EL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

---

La función central de la evaluación es garantizar que el alumno ha logrado los objetivos básicos de adquisición de competencias profesionales que se le exigen en el Grado o en el Posgrado.

Para garantizar la adquisición de competencias por parte del alumno, es preciso diseñar un modelo de calificación del mismo y de los procedimientos de valoración de la tutela y del resto de aspectos relacionados directamente con la calidad del proceso.

##### *a) Calificar al alumno y contribuir a su formación práctica*

Actualmente, se toman como ejes centrales la valoración que hace el Tutor Profesional de la práctica en el centro y la Memoria realizada por el alumno que es evaluada por el Tutor Académico. Asimismo, también se consideran los cuestionarios mediante los cuales el alumno valora a los tutores, a la coordinación entre Tutor Profesional y Académico y al centro. Esta valoración es un elemento básico para la mejora de la calidad de la formación de los futuros estudiantes. Tanto el esquema de memoria del Practicum como los ítems de valoración de los tutores siguen siendo válidos tanto para el Grado como para el Posgrado. Únicamente deben adaptarse a las nuevas exigencias, especialmente al modelo de competencias.

Si la actividad del Practicum tiene como objetivo básico la adquisición de competencias basadas en la formación académica y el aprendizaje del rol profesional, en la evaluación de la actividad profesional seguirán participando los tutores académico y profesional. El que seguirá teniendo la responsabilidad de la nota final, será el Tutor Académico. En algunos casos, es posible que se fundan ambas figuras como sucede en algunos centros

donde los tutores profesionales son profesores asociados de Ciencias de la Salud.

De cualquier modo, siguiendo la lógica de la normativa del EEES la nota final del Practicum deberá ser el resultado de combinar varios criterios de evaluación:

- La valoración positiva del Tutor Profesional (basada en observación de la práctica en el centro).
- La valoración positiva del Tutor Académico (basada fundamentalmente en la Memoria de prácticas).
- La superación de una prueba ante un tribunal del que formen parte psicólogos del mundo académico y profesional.

Una vez establecido el sistema de calificación del alumno, probablemente habrá que definir de forma más precisa qué mecanismos se deben utilizar para aquéllos que no superen los mínimos exigidos. Es evidente que cuando la deficiencia provenga de la baja calidad de la Memoria, se debe remitir al alumno a una nueva convocatoria en la que debe mejorar el documento. Pero si el problema ha sido el desempeño en el Centro de prácticas (inasistencia, falta de cumplimiento, etc.), habrá que valorar qué medidas se toman (la repetición del Practicum en la siguiente convocatoria puede ser una de ellas, pero en el caso del Posgrado se podría estudiar la aplicación de las medidas disciplinarias recogidas en el desarrollo de los códigos deontológicos).

#### *b) Control y mejora de la calidad del Practicum*

Es previsible que entre los criterios que el Ministerio de Educación formule para acreditar las titulaciones de Grado y de Posgrado, se encuentren algunos sobre la calidad de las prácticas profesionales. Habría que añadir formas de evaluar los centros que no se limitaran exclusivamente al informe del alumno, especialmente en el Posgrado y con más motivo si median compromisos institucionales y económicos entre la Universidad y el Centro de prácticas. Es preciso elaborar un sistema de acreditación que incluya la valoración que hacen los alumnos de las características de la tutela y del centro. Ver capítulo 1 de este documento.

## 4.2. UNIDADES POTENCIALMENTE EVALUABLES

El sistema de evaluación propuesto incluye a los siguientes sujetos de evaluación:

QUIÉN/ QUÉ	POR QUIÉN	CÓMO
ALUMNO DE GRADO	Tutor Profesional (TP)	- Informe sobre desempeño. Puede incluir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario (o prueba) de competencias.</li> <li>• Cuestionario sobre cumplimiento básico (asistencia, puntualidad...).</li> <li>• Cuestionario sobre actitudes.</li> </ul>
	Tutor Académico (TA)	Evaluación de la memoria + Informes TP.
	Tribunal	- Defensa de la memoria del Practicum. - Desarrollo de un supuesto de actividad profesional (elementos deontológicos, descripción, etc.). - ¿Vinculación con el trabajo fin de carrera?
ALUMNO POSGRADO	Tutor Profesional	Ídem alumno de Grado.
	Tutor Académico	Ídem alumno de Grado.
	Tribunal	- Defensa trabajo fin de Posgrado. - Desarrollo de un caso práctico (fundamentación, técnicas, instrumentos, etc.).
TUTOR PROFESIONAL	Alumnos	Informes alumnos.
	Tutor Académico	Informes tutores académicos.
	Evaluador interno	Controles internos en centros acreditados.
TUTOR ACADÉMICO	Alumnos	Informes alumnos.
	Tutor profesional	Informes tutores Profesionales.
	Comisión de la Universidad	Control de cumplimiento actividad reglada.
CENTRO DE PRÁCTICAS	Alumnos	Informes alumnos.
	Tutor Académico	Informes tutores académicos.
TITULACIÓN GRADO	Previsiblemente Comisión externa	Previsiblemente basado en criterios de acreditación (por determinar).
TITULACIÓN POSGRADO	Previsiblemente Comisión externa	Previsiblemente basado en criterios de acreditación (por determinar).

**Cuadro 4.1. Unidades evaluables y evaluadoras**

### 4.3. CUESTIONES GENERALES EN LA EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE

---

El Practicum de Grado y de Posgrado utilizarán un sistema similar de evaluación. Las diferencias entre uno y otro se especifican al final de la exposición.

#### 4.3.1. Bases de la evaluación

El objetivo central del Practicum es la adquisición o consolidación de las competencias profesionales, por tanto, la evaluación debe delimitar hasta qué punto se han adquirido esas competencias. Pese a que no existe un acuerdo general a la hora de definir qué se entiende por competencia profesional, todos los modelos que se manejan en nuestro campo suelen recoger la tradicional distinción entre conocimiento (*saber*), habilidad (*saber hacer*) y actitud (*querer hacer*). En consecuencia, podemos tomar como base de la evaluación los siguientes criterios (ver capítulo 2, apartado 2.2.2.):

1. **Cumplimiento profesional básico.** Elemento central de adquisición del rol profesional básico. Sustenta el resto de criterios a evaluar. Este cumplimiento se concreta en: asistencia, puntualidad, cumplimiento de tareas asignadas, seguimiento de reglas deontológicas, respeto de normas y usos del centro, etc.
2. **Competencias transversales.** En el Libro Blanco de la titulación de Psicología y en otros documentos relacionados con el EEES, se utiliza este término difícilmente evaluable pues suele incluir, como ya se ha indicado, tanto elementos fácilmente objetivables (conocimiento de informática, de idiomas, etc.), como otros difíciles de observar (reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad). Consideramos que estas competencias son importantes para la práctica profesional y por ello planteamos que se evalúen tomando como base estos dos criterios:
  - a) Actitudes y características personales favorecedoras del rol. Por ejemplo: interés, curiosidad, motivación, iniciativa, etc. Este bloque es el menos objetivable por lo que podría obviarse su evaluación en los casos en los que el contacto entre tutor y alumno no sea continuado.

- b) Habilidades y aptitudes necesarias para el desarrollo de las competencias específicas en Psicología. Por ejemplo: trabajo en equipo, comunicación escrita, liderazgo, flexibilidad, empatía, análisis y resolución de problemas, aplicación de conocimientos, sentido crítico, etc. Competencias importantes en casi todos los ámbitos laborales en los que se trabaje con personas.
3. **Competencias específicas.** Este es el criterio más importante que toma como referencia el trabajo que diferencia la actividad del psicólogo de las actividades de otros profesionales, por ejemplo: evaluación psicológica, tratamiento, describir y medir procesos de interacción, analizar e interpretar resultados de una evaluación, etc.

Dada la dificultad que entraña la evaluación de actividades tan amplias que incluyan todos los ámbitos competenciales específicos del psicólogo, entendemos que se debe evaluar un número concreto de competencias específicas (las que se puedan desarrollar en el Centro de prácticas), y un número concreto de competencias transversales (las más vinculadas con las anteriores).

Para evaluar las competencias de un modo objetivo es preciso seguir una serie de pautas que permitan objetivar su adquisición. Como explicamos en el capítulo 2 (ver Cuadro 2.4.), estas pautas son: adopción de un sistema normativo competencial de referencia; adaptación de las competencias máximas al perfil del Centro de prácticas; selección de las competencias que mejor se adapten al puesto de prácticas; desarrollo operativo de las competencias seleccionadas mediante análisis funcional y creación de indicadores. Este proceso termina con la concreción de unos criterios de evaluación que son los que se desarrollarán de forma operativa en los distintos instrumentos que se describirán más adelante. Una vez decididos estos criterios se puede optar por pedir al evaluador que los valore a partir de sus observaciones cotidianas en el proceso de tutela (evaluación continua), o que establezca pruebas concretas en las que se pueda valorar el manejo de las diversas competencias a partir de los indicadores mencionados. A continuación, se proponen diversas posibilidades para la creación de estos indicadores.

### ***4.3.2. Creación de indicadores de evaluación***

Para cada una de las competencias a evaluar se debería crear una escala específica que ofreciera suficiente información para valorar el grado en el que se han conseguido dominar. Las opciones pueden ser:

- a) Escala general con categorías jerarquizadas (Tipo Thurstone).
- b) Escala específica con categorías independientes y complementarias (Tipo Likert).
- c) Ausencia de indicadores específicos. Valoración global de la competencia.

Una descripción pormenorizada de cada una de ellas con sus respectivos ejemplos puede verse en el apartado 2.2.3.5 del capítulo 2.

### ***4.3.3. Quién y cómo evalúa al estudiante***

Una vez realizadas las prácticas según la programación específica acordada entre la Unidad de Gestión y el Centro de prácticas, el proceso previsto sería el siguiente:

- 1) El Tutor Profesional a partir de la observación, del análisis de las tutorías y, en su caso, del resultado de pruebas específicas, elabora un informe en el que valora el cumplimiento, la actitud y las competencias adquiridas por el alumno.
- 2) El Tutor Académico recibe el informe del Tutor Profesional, valora a su vez la actitud y el cumplimiento del alumno en lo que le atañe (asistencia a tutorías, cursos, etc.) y evalúa la Memoria de prácticas elaborada por el estudiante. A partir de ahí emite un informe con una nota.
- 3) Tribunal (profesores y profesionales) El alumno que ha sido calificado positivamente por el Tutor Académico defiende la Memoria y realiza un ejercicio ante un tribunal formado por tutores académicos y profesionales. Se sugiere que el mismo tribunal evalúe tanto el Practicum como el trabajo fin de carrera y que ambos, preferiblemente, estén relacionados.

#### 4.3.4. Responsabilidad del alumno como evaluador

A continuación se describen las principales tareas de evaluación que debe realizar el estudiante.

QUÉ EVALÚA	EN QUÉ SE BASA	DÓNDE O EN QUÉ SE REFLEJA
LABOR DE TUTELA DEL PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección y supervisión del trabajo.</li> <li>- Actitud.</li> </ul>	Informe del alumno dirigido al Tutor Académico.
LABOR DE TUTELA DEL PROFESOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación, supervisión y evaluación de su trabajo.</li> <li>- Actitud.</li> </ul>	Informe del alumno.
SU PROPIO TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la actividad (Cuaderno o fichas de prácticas).</li> <li>- Autoevaluación del desarrollo de competencias plasmado en la Memoria y en el acto público de defensa.</li> </ul>	Memoria escrita y defendida.
CALIDAD DE LA PLAZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instalaciones, materiales, organización, responsabilidades, etc.</li> </ul>	Informe del alumno.

**Cuadro 4.2. Actividades de evaluación desarrolladas por el alumno.**

## 4.4. EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE POR EL TUTOR PROFESIONAL

El Tutor Profesional dirige al alumno en la realización de prácticas en el centro. Las observaciones recogidas por medio de observación, de entrevistas o de pruebas específicas se podrían concretar en un informe que recoja los epígrafes que desarrollamos a continuación en el *modelo número 1*. El alumno realizará las actividades, pruebas o informes que el Tutor Profesional le indique vinculados al programa de prácticas acordado.

## **Modelo N° 1 Evaluación del alumno por parte del Tutor Profesional**

### **1) Datos generales**

- Datos del alumno, nombre del tutor, nombre del Centro de prácticas, horas de prácticas, fecha de inicio y de fin, periodicidad, horario, etc.

### **2) Principales actividades desarrolladas por el alumno**

- a) Catálogo de competencias desglosadas en sub-competencias y actividades.

Si el programa de prácticas está elaborado a partir del modelo expuesto en el capítulo 2, las actividades estarían desglosadas en función de las competencias elegidas. En los centros muy especializados en un número reducido de competencias, este modelo podría funcionar muy bien. Se trataría de un listado elaborado en el plan de prácticas donde se especificarán las actividades o subcompetencias necesarias para alcanzar las distintas competencias y el tutor, por su parte, se limitaría a marcar las realizadas o ampliar las que no aparecieran.

Competencia 1

Actividad 1.1.

Actividad 1.2.

Competencia 1

Actividad 1.1.

Actividad 1.2.

En la mayor parte de centros (ayuntamientos, institutos, hospitales, etc.) el abanico de competencias a adquirir y la variedad de las tareas a realizar (compartidas por muchas de las competencias), hace difícil poner en práctica este modelo.

- b) Catálogo estándar de actividades vinculadas a competencias.

Se trataría de tomar el listado de competencias específicas a desarrollar en el Grado o en el Máster adaptadas al Centro de prácticas. Con los modelos actuales sería complejo pues implican

una gran variedad de competencias a distintos niveles, estructuradas siguiendo criterios distintos entre el Grado y el Posgrado y entre los Másteres del POP de Psicología. Probablemente, lo más operativo sería agrupar las competencias específicas en grandes categorías identificables por actividades habitualmente desarrolladas por los profesionales de la Psicología. Un ejemplo podría ser:

ANÁLISIS/ EVALUACIÓN PSICOLÓGICA/ INVESTIGACIÓN	INTERVENCIÓN	VALORACIÓN EVALUACIÓN DE PROGRAMAS
<input type="checkbox"/> Identificación, prospección, sistematización, exploración	<input type="checkbox"/> Terapia	<input type="checkbox"/> Evaluación de programas
<input type="checkbox"/> Evaluación psicológica	<input type="checkbox"/> Consejo psicológico	<input type="checkbox"/> Evaluación del rendimiento y del desempeño
<input type="checkbox"/> Diagnóstico	<input type="checkbox"/> Formación, docencia, capacitación	<input type="checkbox"/> Valoración de puestos
<input type="checkbox"/> Peritaje	<input type="checkbox"/> Mediación	<input type="checkbox"/> Evaluación de necesidades
<input type="checkbox"/> Investigación	<input type="checkbox"/> Asesoría, consultoría	<input type="checkbox"/> .....
<input type="checkbox"/> .....	<input type="checkbox"/> Dirección y cambio organizacional	- Otras (especificar)
	<input type="checkbox"/> Planificación y organización	<input type="checkbox"/> .....
	<input type="checkbox"/> Dinamización de la comunidad	
	<input type="checkbox"/> Publicidad y propaganda	
	<input type="checkbox"/> .....	

**Cuadro 4.3. Estructuración de actividades en función de grandes grupos de competencias específicas. Moreno (2002)**

Otra posibilidad sería tomar únicamente los cinco primeros epígrafes generales de las competencias específicas del Libro Blanco de Grado y simplificarlas del siguiente modo:

- Definición de las metas de la función a realizar.
- Evaluación psicológica, psicodiagnóstico y peritaje: identificar las características relevantes de los individuos, grupos, organizaciones y los contextos en que se encuentran a través de los métodos propios de la profesión.

- Desarrollo de productos y servicios a partir de la teoría y los métodos psicológicos.
- Intervención psicológica: prevención, tratamiento y rehabilitación.
- Evaluación de programas e intervenciones.

c) Listado de actividades del centro

Algunos centros que tienen bien delimitadas las actividades, protocolos de actuación, etc., pueden proponer utilizar sus propios criterios de organización y su terminología. En este caso, se trataría de definir con antelación las actividades a desarrollar y que el tutor señale si se han realizado y, en su caso, el nivel de participación del alumno. Desde la Universidad se pueden establecer equivalencias con el sistema de evaluación de competencias.

d) Pregunta abierta

Dejar abierta la pregunta para que el tutor reseñe lo más destacado de la actividad del alumno tiene la ventaja de que se ajustará con precisión a lo realizado, y la desventaja de que supone un esfuerzo importante en los casos en los que el alumno ha hecho trabajos muy variados.

### 3) Valoración del cumplimiento profesional básico

Se mencionan a continuación algunos de los ítems que pueden servir de referencia y que deberían estar precedidos de la indicación: *”Valore con una puntuación entre cero y diez el cumplimiento del alumno en los siguientes aspectos”*:

- Regularidad en la asistencia
- Puntualidad y cumplimiento de horarios
- Cumplimiento de tareas asignadas
- Seguimiento de reglas deontológicas (especialmente la confidencialidad)
- Cumplimiento de normas y usos del centro

### 4) Valoración de las competencias transversales

Se trata de valorar, a partir de lo que el tutor ha observado, las capacidades que posee el alumno y que son necesarias para su futuro

desempeño profesional. Los tutores deberían calificar estos aspectos no sólo a partir del desempeño concreto, sino que también deberían valorarse, cuando fuera posible, las potencialidades que se pueden anticipar de sus actitudes.

En los dos catálogos de competencias de referencia (Libro Blanco y POP de Psicología), se incluyen una gran variedad de competencias de este tipo con distintas etiquetas. Por ejemplo, en el Libro Blanco se habla de competencias transversales divididas en: *instrumentales, personales, sistémicas y otras competencias*. En el POP de Psicología se utilizan otras denominaciones como: *generales* (POP Psicología Clínica); *de coordinación y administrativas, de aspectos éticos y deontológicos* (POP Psicología Educativa); *básicas y facilitadoras* (POP Psicología del Trabajo y de las Organizaciones).

A partir de estas indicaciones se propone elaborar una estructuración de competencias transversales vinculadas estrechamente con las competencias específicas que se vayan a desarrollar en el Centro de prácticas. La estructuración podría dividirse en dos grandes grupos: *actitudes y aptitudes*, o bien agruparlas en algún otro conjunto de categorías. Se expone a continuación una posible organización genérica tomada de Moreno (2002)<sup>8</sup>.

A partir de lo que ha observado del alumno valore con una puntuación entre cero y diez las capacidades que con facilidad podrá desarrollar como profesional (valores cercanos a diez) y en las que deberá esmerarse especialmente si pretende dominar (valores cercanos a cero)		
VALORES LABORALES BÁSICOS	CUALIDADES INTELECTUALES	SOCIABILIDAD-HABILIDADES PARA LA INTERACCIÓN.
<input type="checkbox"/> Honradez/ honestidad  <input type="checkbox"/> Responsabilidad/ Autonomía  <input type="checkbox"/> Apertura/Flexibilidad  <input type="checkbox"/> .....  <input type="checkbox"/> .....	<input type="checkbox"/> Curiosidad, interés  <input type="checkbox"/> Capacidad de análisis y de síntesis. Creatividad  <input type="checkbox"/> Capacidad de organización, programación y planificación <input type="checkbox"/> Capacidad ejecutiva. Toma de decisiones, aplicación de conocimientos  <input type="checkbox"/> .....	<input type="checkbox"/> Capacidad de escucha. Empatía <input type="checkbox"/> Capacidad para expresar, conversar, enseñar, redactar, comunicar <input type="checkbox"/> Habilidad para trabajar en grupo y para dirigirlos <input type="checkbox"/> Habilidades de negociación y mediación  <input type="checkbox"/> ..... Otros

**Cuadro 4.4. Posible modelo estructurado de competencias transversales. Moreno (2002)**

<sup>8</sup> Moreno Martín, F. (2002). *Practicum de Psicología*. Madrid: Prentice Hall.

### 5) Valoración de las competencias específicas

Se expondrán las distintas competencias específicas con uno de los siguientes sistemas de valoración (ver Capítulo 2).

#### a) Escala general con categorías jerarquizadas (Tipo Thurstone).

Indique el nivel de adquisición de la anterior competencia a partir de los siguientes indicadores:

- Competencia 1: *Saber ...*

Nivel 0: No sabe...

Nivel 1: Controla los rudimentos...

Nivel 2: Conoce los distintos procedimientos pero.....

Nivel 3: Sabe... forma autónoma ...

Nivel 4: Controla con pericia y ...

- Competencia 2: Manejar con ...

Nivel 0: No sabe...

Nivel 1: Controla los rudimentos...

Nivel 2: Conoce los distintos procedimientos pero...

Nivel 3: Sabe... forma autónoma ...

Nivel 4: Controla con pericia y ...

#### b) Escala específica con categorías independientes y complementarias (Tipo Likert)

Valore de 0 a 10 el grado de conocimiento y habilidad con el que el alumno desempeña las siguientes tareas:

- Competencia 1: Saber analizar...

Subcompetencia 1 Sabe elegir... \_\_\_\_

Subcompetencia 2 Sabe diseñar... \_\_\_\_

Subcompetencia 3 Sabe introducir... \_\_\_\_

Subcompetencia 4 Sabe filtrar .... \_\_\_\_

Subcompetencia 5 Sabe manejar las ... \_\_\_\_

Subcompetencia 6 Conoce y sabe elegir... \_\_\_\_

Subcompetencia 7 Conoce los distintos ... \_\_\_\_

Subcompetencia 8 Sabe interpretar ... \_\_\_\_

- Competencia 2: Controlar...

Subcompetencia 1 Sabe elegir... \_\_\_\_

Subcompetencia 2 Sabe diseñar... \_\_\_\_

### **6) Valoración global. Cumplimiento, actitud y competencias**

Atendiendo a todos los aspectos anteriores se pide al tutor que valore de cero a diez al alumno en el Practicum.

- Valoración global del alumno (Cumplimiento, actitud y competencias)

## **4.5. EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE POR EL TUTOR ACADÉMICO**

---

El Tutor Académico evalúa de forma global el trabajo del alumno en todo el periodo del Practicum desde la elección de centro hasta la entrega de la memoria final. Con independencia de la realización de pruebas específicas complementarias, la base de la evaluación se podría concretar en un informe final sobre el alumno en el que, además de recoger el informe del Tutor Profesional, se incluya la evaluación de la Memoria del Practicum y su valoración del cumplimiento académico (tutorías, cursos, etc.). Este informe, siempre que sea positivo, se remitiría al tribunal del Practicum que, como se dijo anteriormente, convendría que fuera el mismo que el de la prueba de conjunto del Grado o del Posgrado. Estos aspectos los podremos concretar en un informe que podría tener los epígrafes que desarrollamos en el *modelo número 2*.

### **4.5.1. Memoria del Practicum de Grado**

La evaluación del estudiante por parte del Tutor Académico tomará como referencia fundamental la Memoria elaborada por el estudiante. A modo de ejemplo, en el *modelo número 2* se exponen los principales aspectos que debería contemplar.

## Modelo N° 2. Memoria del alumno de Grado

La estructura sería similar al modelo actual pero teniendo en cuenta las exigencias del EEES, especialmente en lo que refiere a los aspectos de las competencias.

1. Datos generales (alumno, centro, tutores, etc.).
2. Descripción del centro y de la sección, área o departamento.
  - a) Características principales del centro.
  - b) Descripción del departamento(s)/ área o sección.
3. Actividades en las que participó el alumno.
  - a) Tipo de actividades en las que participó.
  - b) Descripción de las principales actividades.
4. *Resultados y valoración de la experiencia.*
  - a) *Resultados para el alumno. Valoración de las competencias adquiridas*
  - b) Resultados para el centro.
  - c) Valoración personal de la experiencia.
5. Comentarios y sugerencias.
6. Documentación complementaria. Referencias bibliográficas, anexos, etc.

### Cuadro 4.5. Estructura de la Memoria de Grado

Las indicaciones específicas para cumplimentar adecuadamente la memoria están recogidas en Moreno (2002, pág. 103-112). La única novedad respecto al modelo actual sería el punto 4 relativo a *Resultados para el alumno. Valoración de las competencias adquiridas*. En este apartado, debería incluirse el mismo listado de competencias específicas que rellene el Tutor Profesional, para que se autoevaluara con un doble criterio: por un lado, su propia valoración del nivel de manejo de las distintas competencias, y por otro, la influencia que ha tenido el Practicum en su adquisición. No se incluirían las transversales, especialmente las que tienen que ver con actitudes. Por ejemplo:

A partir del siguiente listado de competencias profesionales fijado como objetivo en el plan de prácticas. En la columna A valore de 0 a 10 hasta qué punto maneja con habilidad las competencias que se indican.

En la columna B indique hasta qué punto ha influido la experiencia del Practicum en el desarrollo de las competencias indicadas, siguiendo la siguiente escala: 0 No ha tenido ninguna influencia. 1 He mejorado levemente. 2 He mejorado bastante. 3 He mejorado mucho. 4 He mejorado muchísimo.

COMPETENCIAS	A. Desarrollo. Valore de 0 a 10	B. Influencia del Practicum
<b>Competencia 1: Saber analizar...</b>		
Subcompetencia 1 Sabe elegir...	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4
Subcompetencia 2 Sabe diseñar...	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4
Subcompetencia 3 Sabe introducir...	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4
Subcompetencia 4 Sabe filtrar	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4
Subcompetencia 5 Sabe manejar las ...	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4
Subcompetencia 6 Conoce y sabe...	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4
Subcompetencia 7 Conoce los ...	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4
Subcompetencia 8 Sabe interpretar ...	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4
<b>Competencia 2: Controlar...</b>		
Subcompetencia 1 Sabe elegir...	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4
Subcompetencia 2 Sabe diseñar...	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	0 1 2 3 4

**Cuadro 4.6. Auto-evaluación del alumno respecto a las competencias específicas fijadas en el programa de prácticas**

#### 4.5.2. Memoria del alumno de Posgrado

Sería idéntica a la del Grado pero con un mayor nivel de exigencia. Podría pensarse en el desarrollo de un informe profesional basado en casos reales, manteniendo siempre las garantías pertinentes de carácter deontológico.

#### 4.5.3. Informe final de evaluación del estudiante elaborado por el Tutor Académico

Salvo que haya un acuerdo o normativa interna en la Universidad, al Tutor Académico no se le solicita ningún informe específico sobre el alumno. Lo que a continuación se propone es una sistematización de todas las informaciones que podría manejar el profesor para calificar al alumno.

**Modelo N° 3. Informe final del alumno elaborado por el Tutor Académico**

- 1) Valoración de la Memoria.
  - a) Aspectos parciales de la memoria.
  - b) Valoración general.
- 2) Datos de cumplimiento del alumno.
  - a) Asistencia y participación en tutorías.
  - b) Asistencia a conferencias o charlas de preparación del Practicum.
  - c) Conocimiento del Código Deontológico.
  - d) Cumplimentación del cuaderno de campo.
- 3) Valoración del informe elaborado por el Tutor Profesional.
  - a) Valoración del cumplimiento profesional básico.
  - b) Valoración de las competencias transversales.
  - c) Valoración de las competencias específicas.
  - d) Valoración global. Cumplimiento, actitud y competencias.
- 4) Valoración y nota final del alumno.

**Cuadro 4.7. Estructura del informe de evaluación del alumno por el Tutor Académico****1) Valoración de la Memoria**

Deberían especificarse algunos criterios orientadores. Por ejemplo:

***a) Aspectos parciales de la Memoria.***

- Descripción del centro y de la sección
  - Claridad (bien organizada y redactada).
  - Concisión (no da información superflua, no hace paráfrasis ni circunloquios).
  - Relevancia (da una visión general suficiente y detalla únicamente los aspectos relevantes para la acción profesional).
- Exposición de las actividades.
  - Claridad.
  - Sistematización (forma adecuada de selección y estructuración).
  - Uso de terminología adaptada. Relación con contenidos teóricos.

- Resultados, valoración y sugerencias
  - Claridad.
  - Pertinencia (destaca lo relevante para la formación, asunción de rol, inserción profesional....).
  - Objetividad (no emite juicios de valor sin argumentar; las críticas se fundamentan en informaciones contrastadas; las propuestas son realizables o sugerentes).
  - Proyección (demuestra aprovechamiento del trabajo o analiza las razones del desaprovechamiento).
- Desarrollo del caso práctico (para alumnos de Posgrado)

***b) Valoración general.***

- Estructuración.
- Contenido (riqueza, profundidad de análisis).
- Expresión (claridad, fluidez, precisión, etc.).
- Estilo (ajuste a las normas de estilo prefijadas o calidad de la presentación).

**2) Datos de cumplimiento del alumno**

Todos los requisitos que establezca la facultad para el desarrollo adecuado de las prácticas (tanto los obligatorios como los voluntarios) deben consignarse, y en su caso, evaluarse. Algunas de las posibilidades pueden ser:

- a) Asistencia y participación en tutorías.

*¿Se ha asistido a las que se fijaron como obligatorias? ¿Se ha acudido en los casos en que debe hacerse?*

- b) Asistencia a conferencias o charlas de preparación del Practicum .

*¿Asistencia? ¿Entrega de trabajo voluntario/obligatorio?*

- c) Conocimiento del Código Deontológico .

*¿Se ha hecho algún examen o trabajo? Anotar la nota final.*

- d) Cumplimentación del cuaderno de campo.

*(Valoración si se considerara un requisito)*

### **3) Valoración del informe elaborado por el Tutor Profesional**

Consignar la puntuación final atribuida a cada uno de los apartados básicos del informe del Tutor Profesional y, si procede, los comentarios pertinentes.

- a) Valoración del cumplimiento profesional básico.
- b) Valoración de las competencias transversales.
- c) Valoración de las competencias específicas.
- d) Valoración global. Cumplimiento, actitud y competencias.

### **4) Valoración y nota final del alumno**

## **4.6. LA EVALUACIÓN DEL ALUMNO POR EL TRIBUNAL ACADÉMICO-PROFESIONAL**

---

### ***4.6.1. Justificación***

La inclusión, tanto en el Grado como en el Posgrado, de un trabajo fin de carrera siempre unido al Practicum y el carácter de fin de ciclo de ambos, supone que se deberá pensar en la evaluación de ese trabajo. Una evaluación final de estas características no parece razonable asignarla a un único profesor. Tampoco parece razonable una evaluación final de la carrera o del Máster sin incluir la evaluación del Practicum, ya que es una de sus partes más relevantes tanto por su importancia cuantitativa como por el carácter de concreción de las competencias de las distintas áreas.

Algunas de las razones que podrían aconsejar la existencia de este tribunal son:

- Previsiblemente elevará el nivel de exigencia del alumno que debe defender su trabajo ante personas que, en principio, no lo conocen en detalle. Dependiendo de las características de la prueba es probable que deba retomar para su preparación contenidos desarrollados durante todo el ciclo. Este repaso y sistematización de

- contenidos puede aumentar la calidad de la experiencia del Practicum.
- Permitirá una evaluación práctica de algunas competencias transversales fundamentales como la capacidad de expresión oral y escrita, la capacidad de resolver problemas, etc.
  - Posibilitará incorporar a los tutores profesionales a las actividades académicas de evaluación, lo que puede conllevar algunas dificultades, pero también ventajas. Por un lado, estos tribunales deberían estar financiados con las mismas normas que otras pruebas a las que se pudiera asemejar como los tribunales de tesis. Este pequeño reconocimiento económico podría ser una contrapartida complementaria muy interesante a añadir a las ya conocidas. Por otro lado, la inclusión de estos tutores permitirá aumentar el grado de comunicación del mundo académico con el profesional, no de forma episódica sino sistemática, ya que existirían tribunales cada cierto tiempo y sería un número lo suficientemente grande de sesiones como para un intercambio fluido.
  - Podría permitir detectar casos especiales de alumnos que, pese a haber ido obteniendo aprobados en las distintas materias, no alcancen unas mínimas competencias necesarias para el futuro desarrollo profesional. Casos para los que habría que diseñar un conjunto de medidas para afrontar una nueva prueba final.

Parecen obvios los inconvenientes que puede suponer incluir esta nueva figura de evaluación: desde las dificultades organizativas (distribución de créditos, conflictos de competencias entre departamentos, etc.), hasta problemas económicos o resistencia de quienes deberían participar en hacerlo.

#### ***4.6.2. Composición del tribunal de Practicum***

La composición dependerá de si se trata del mismo tribunal que evalúe el trabajo fin de carrera, o si es un tribunal específico para el Practicum. Lo que aquí se preconiza es la formación de un tribunal que evalúe conjuntamente ambas asignaturas.

Lo ideal es que estuviera formado por cinco miembros: tres profesores que sean tutores académicos y dos tutores profesionales, y que ninguno de

los alumnos juzgados fueran tutelados por los miembros del tribunal. Pensando en el volumen de tribunales que se podrían generar en facultades con centenares de alumnos, probablemente sea más realista pensar en tribunales de tres personas (dos profesores y un profesional).

#### ***4.6.3. Objetivos del tribunal***

- 1) Verificar el cumplimiento básico del alumno constatado en los informes presentados por el Tutor Académico y, en su caso, los recursos, informes o documentos que le pudieran llegar.
- 2) Evaluar algunas de las competencias básicas adquiridas en el Practicum (capacidad para comunicar y defender una experiencia; capacidad de resolución de problemas; capacidad de análisis y de síntesis; etc.).
- 3) Si finalmente fueran tribunales para evaluar también el trabajo fin de carrera se ampliarían los objetivos y debería vincularse la experiencia del Practicum con el resto de la formación de Grado o Posgrado.

#### ***4.6.4. Contenido de la prueba***

Debería establecerse en función de los objetivos del Grado o del Posgrado. Parece razonable partir de los indicadores de competencias transversales y específicas definidos para cada plaza del Practicum (ver capítulo 2), y a partir de los mismos seleccionar los que puedan ser evaluados por medio de una prueba presencial.

##### **a) Para el alumno de Grado**

- 1) Presentación y defensa de la Memoria del Practicum.
- 2) Preguntas del tribunal que permitan vincular las prácticas con los contenidos de la carrera.
- 3) Un supuesto de carácter deontológico.

**b) Para el alumno de Posgrado**

- 1) Presentación y defensa de la Memoria del Practicum
- 2) Preguntas del tribunal vinculando las prácticas con los contenidos del Máster.
- 3) Supuesto práctico vinculado a la especialidad cursada y, a ser posible, al trabajo desarrollado en las prácticas del Máster. El caso práctico debería permitir evaluar algunos de los aspectos básicos del Máster, pudiéndose orientar más hacia la argumentación teórica, a procedimientos vinculados a la investigación o a la intervención (teorías o hipótesis, técnicas de intervención, procedimientos de investigación, etc.).
- 4) Supuesto de carácter deontológico.

**4.7. LA EVALUACIÓN DEL TUTOR PROFESIONAL**

---

En el nuevo modelo de EEES, la existencia de formas de evaluación del Tutor Profesional que vayan más allá de lo que actualmente se hace (una valoración del alumno en su informe) dependerá de varios factores:

- Existencia de controles internos en las instituciones en las que se valora la labor de tutela como una más de las acciones de sus profesionales.
- Contrapartidas de la Universidad a la labor del tutor (contratos, participación remunerada en tribunales de evaluación, formación reglada, etc.).
- Procesos de acreditación de tutores y centros, etc.

Antes de explicar cómo se evalúa al Tutor Profesional, exponemos a continuación las tareas que como evaluador debe desarrollar.

Tomando como referencia la actividad desarrollada por el Tutor Profesional (ver capítulo 3), su evaluación podría estar basada en los aspectos que detallamos a continuación.

QUÉ EVALÚA	EN QUÉ SE BASA	DÓNDE O EN QUÉ SE REFLEJA
Trabajo del alumno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de tareas.</li> <li>• Adquisición de competencias específicas.</li> <li>• Adquisición de competencias transversales (actitudes y aptitudes).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe del Tutor Profesional (dirigido al Tutor Académico).</li> <li>• Evaluación en tribunal.</li> </ul>
Labor del Tutor Académico y de la Universidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forma en que se ha coordinado con el centro en la puesta en marcha y seguimiento de las prácticas (resultado de entrevistas, visitas, documentos, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe del Tutor Profesional dirigido a la Universidad.</li> </ul>
Su propio trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memoria realizada por el alumno.</li> <li>• Registros propios de las actividades de tutela.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe a gestores del centro/empresa en los lugares que así lo establezcan.</li> </ul>

**Cuadro 4.8. Actividades de evaluación desarrolladas por el Tutor Profesional.**

#### ***4.7.1. La evaluación del Tutor Profesional por parte del alumno***

Además de la Memoria del Practicum, el alumno debe entregar un informe estandarizado en forma de cuestionario en el que valore diversos aspectos de la plaza del Practicum y de la labor de tutela que han desarrollado el psicólogo del centro y el profesor académico. En el *modelo número 4* desarrollamos una propuesta de evaluación del profesional por parte del alumno. En lo referido al tutor del Centro de prácticas se proponen una serie de ítems centrados en aspectos exclusivamente de apreciación sobre la labor de tutela y la actitud hacia el alumno, sin incluir ningún ítem que tenga que ver con la apreciación que el estudiante tiene de la labor que el tutor desarrolla como profesional.

### Modelo N° 4. Informe del alumno sobre el Tutor Profesional

- 1) Actividades desarrolladas en relación a la tutela del alumno.
- 2) Trabajo de tutela.
  - a) Planificación del plan de prácticas.
  - b) Formación del alumno.
  - c) Dirección del trabajo.
  - d) Incorporación del alumno, delegación de responsabilidad.
  - e) Dedicación.
- 3) Actitud/disposición hacia el alumno.
  - a) Trato personalizado y cercano.
  - b) Apertura, empatía.
- 4) Valoración global.

**Cuadro 4.9. Estructura del informe de evaluación que hace el alumno de la labor desarrollada por el Tutor Profesional**

#### 1) Actividades desarrolladas en relación a la tutela del alumno

Marque en la casilla correspondiente su satisfacción con las siguientes actividades de tutela:

ACTIVIDADES DEL TUTOR PROFESIONAL	Criterios:				
	0	1	2	3	4
Acogida de los alumnos (calendario, adaptación programa, visita al centro, etc.).					
Explicación y fundamentación de las actividades a desarrollar.					
Supervisión del alumno (entrevista individual para revisar con periodicidad el trabajo en el centro).					
Asesoría documental, didáctica, metodológica.					
Apoyo al alumno para la elaboración de la Memoria.					
Resolución de incidencias-tutorías no programadas.					

**Cuadro 4.10. Valoración de las actividades del Tutor Profesional**

## 2) Trabajo de tutela

*Valore de cero a diez la labor del tutor tomando como referencia para la máxima puntuación las indicaciones que aparecen tras cada epígrafe.*

### a) Planificación del plan de prácticas.

*Tiene bien programado lo que debe hacerse; lo ha planificado / pensado para que se facilite la incorporación progresiva; sea atractivo para el alumno y adecuado a sus características, etc.*

### b) Formación del alumno.

*Informa adecuadamente de lo que se va a realizar; enseña cómo debe hacerse o sugiere documentos complementarios; explica qué competencias transversales y específicas son necesarias para desarrollar el trabajo; prepara correctamente las actividades en las que participa el alumno y las analiza posteriormente con él; utiliza métodos didácticos adecuados, etc.*

### c) Dirección del trabajo.

*Supervisa las actividades; resuelve dudas; da orientaciones para mejorarlas; sugiere bibliografía especializada; etc.*

### d) Incorporación del alumno, delegación de responsabilidad.

*Facilita la participación del alumno en la vida del centro; permite su incorporación a los equipos de trabajo; delega responsabilidades de forma progresiva y adaptadas al alumno; etc.*

### e) Dedicación.

*Dispone de tiempo para el alumno; se comunica con él con regularidad; establece mecanismos de acceso razonables para que el alumno pueda consultarle; etc.*

## 3) Actitud/disposición hacia el alumno

### a) Trato personalizado y cercano.

*Se muestra accesible; el trato es respetuoso, amable y considerado.*

### b) Apertura, empatía.

*Atiende a las iniciativas del alumno, a sus dificultades e inquietudes.*

## 4) Valoración global.

Valore la satisfacción que tiene con el cumplimiento, actitud y desempeño del Tutor Profesional.

#### **4.7.2. La evaluación del Tutor Profesional por parte del Tutor Académico**

Se limitaría a la valoración del profesor sobre el Centro de prácticas a partir de las visitas realizadas al mismo y de las conversaciones con los tutores profesionales y los alumnos. Se trataría de una evaluación continua para valorar la marcha de los distintos convenios y tomar decisiones basadas en algunos indicadores.

##### *1) Organización del Practicum:*

*(colaboración en la fijación de objetivos; buena comunicación y coordinación con la universidad para aspectos operativos relacionados con los plazos, los informes, listados y similares; etc.).*

##### *2) Labor del Tutor Profesional en relación al Tutor Académico:*

*(coordinación con la facultad para fijar objetivos y planes; respuesta a las llamadas y demandas, etc.).*

#### **4.7.3. La evaluación interna de los tutores en sus organizaciones**

Es previsible que con el tiempo, si la vinculación con la Universidad se consolida y se institucionaliza, se establezcan mecanismos internos de evaluación de la labor de tutela en algunas instituciones que estén vinculados a determinadas contrapartidas de promoción interna, salario, liberación de otras tareas, etc.

### **4.8. LA EVALUACIÓN DEL TUTOR ACADÉMICO**

---

Antes de explicar cómo se evalúa al Tutor Académico exponemos a continuación las tareas que como evaluador debe desarrollar. Son actividades que se centrarán recabar información y documentación necesaria para dicha evaluación y en dónde se debe reflejar la misma (ver cuadro 4.11).

QUÉ EVALÚA	EN QUÉ SE BASA	DÓNDE O EN QUÉ SE REFLEJA
Trabajo del alumno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memoria realizada por el alumno</li> <li>• Informe del Tutor Profesional sobre el alumno</li> <li>• Otras fuentes: Entrevistas, visitas al centro, etc.</li> <li>• Defensa pública de la Memoria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calificación académica de la asignatura.</li> </ul>
Labor del tutor profesional y del centro/ empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memoria realizada por el alumno</li> <li>• Informe del alumno sobre el Centro</li> <li>• Resultado de entrevistas, visitas al Centro, documentos, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación con el Tutor Profesional.</li> <li>• Informe del Tutor Académico dirigido a gestor/coordinador de la Facultad.</li> </ul>
Su propio trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe del alumno</li> <li>• Informe del Tutor Profesional</li> <li>• Otras fuentes: Entrevistas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe a responsables de la Universidad.</li> </ul>

**Cuadro 4.11. Actividades de evaluación desarrolladas por el Tutor Académico.**

Tomando como referencia la actividad desarrollada por el Tutor Académico (ver cap. 3), su evaluación podría estar basada en los aspectos que detallamos a continuación.

#### ***4.8.1. La evaluación del Tutor Académico por parte del alumno***

Además de la Memoria del Practicum, el alumno debe entregar un informe estandarizado en forma de cuestionario en el que valore diversos aspectos de la labor de tutela que ha desarrollado el Tutor Académico. En el *modelo número 5* desarrollamos una propuesta de evaluación del profesor por parte del alumno. Se proponen una serie de ítems centrados en aspectos exclusivamente de apreciación sobre la labor de tutela y la actitud hacia el alumno, sin incluir ningún ítem que tenga que ver con la apreciación que el alumno tiene de la labor del profesor como docente.

## Modelo N° 5. Informe del alumno sobre el Tutor Académico

- 1) Actividades desarrolladas en relación a la tutela del alumno.
- 2) Trabajo de tutela.
  - a) Preparación del alumno.
  - b) Preocupación y eficacia en la solución de problemas.
  - c) Dedicación.
  - d) Coordinación con el Tutor Profesional.
- 3) Actitud/disposición hacia alumno.
  - a) Trato personalizado y cercano.
  - b) Apertura, empatía.
- 4) Valoración global.

### Cuadro 4.12. Estructura del informe de evaluación que hace el alumno de la labor desarrollada por el Tutor Profesional.

#### 1) Actividades desarrolladas en relación a la tutela del alumno.

Marque en la casilla correspondiente su satisfacción con las siguientes actividades de tutela:

ACTIVIDADES DEL TUTOR ACADÉMICO	Número	Criterios: 0= No se ha realizado, 1= Mal o casi inexistente; 2= Regular; 3= Bien; 4= Muy bien				
		0	1	2	3	4
Tutorías grupales donde se explica las características del Practicum y de la plaza.						
Tutorías individuales de planificación, seguimiento y evaluación.						
Visitas en el Centro de prácticas.						
Resolución de incidencias-tutorías no programadas.						

#### 2) Trabajo de tutela.

Valore de cero a diez la labor del Tutor Académico tomando como referencia para la máxima puntuación las indicaciones que aparecen tras cada epígrafe.

a) Preparación del alumno.

*Conoce las cuestiones académicas relacionadas con las prácticas (teorías, técnicas, bibliografía), e informa sobre ellas. Prepara al alumno para incorporarse al centro (actividades a desarrollar, tutores, criterios de evaluación, etc.). Explica qué competencias transversales y específicas son necesarias para desarrollar el trabajo.*

b) Preocupación y eficacia en la solución de problemas.

*Se compromete en la solución de las incidencias, aporta alternativas, es resolutivo. Nota: En el caso de que no hayan existido problemas relevantes dejad en blanco.*

c) Dedicación.

*Dispone de tiempo para el alumno; se comunica con él con regularidad; respeta las horas de consulta y tutoría, establece mecanismos de acceso razonables para que el alumno pueda consultarle, etc.*

d) Coordinación con el Tutor Profesional.

*Conoce la actividad desarrollada por el Tutor Profesional y se coordina con él en la labor de tutela del alumno (asesoría técnica, bibliográfica, etc.).*

3) Actitud/disposición hacia el alumno.

a) Trato personalizado y cercano.

*Se muestra accesible; el trato es respetuoso, amable y considerado.*

b) Apertura, empatía.

*Atiende a las iniciativas del alumno, a sus dificultades e inquietudes.*

4) Valoración global.

*Valore la satisfacción que tiene con el cumplimiento, actitud y desempeño del Tutor Académico.*

#### ***4.8.2. La evaluación del Tutor Académico por parte del Tutor Profesional***

Se pretende conocer la satisfacción del Tutor Profesional con la Universidad. Presentamos a continuación el *modelo número 6* como un ejemplo de los contenidos que ha de tener esta evaluación.

##### **Modelo N° 6. Informe del Tutor Profesional sobre el Tutor Académico**

###### *1) Visitas.*

Indique las fechas en las que el Tutor Académico ha visitado el centro en el presente curso.

###### *2) Valoración.*

*Valore con una puntuación entre cero y diez, la labor del Tutor Académico de la Universidad en el desarrollo del Practicum del alumno. Utilice como referencia para el valor máximo las orientaciones que se indican.*

- a) Información sobre los objetivos perseguidos.
- b) Adecuación de las competencias a alcanzar a la realidad del centro.
- c) Comunicación y coordinación con el centro para aspectos operativos relacionados con los plazos, los informes, listados y similares.
- d) Calidad de los documentos entregados, sistema de evaluación, etc.
- e) Disposición y accesibilidad ante dudas, problemas, etc.

#### ***4.8.3. La evaluación interna de los tutores académicos en la Universidad***

Si la actividad de tutela del Practicum va a adquirir una importancia mucho mayor en el nuevo sistema, es previsible que la asignación de docencia se vea fuertemente influida por el aumento de horas del Practicum y la reducción de las otras asignaturas. Esto supondrá un mayor número de tutores y un mayor número de horas dedicadas al Practicum. La Universidad debe decidir si la evaluación realizada de la labor del Tutor Académico por parte del Tutor Profesional y de los alumnos va a tener alguna repercusión tanto positiva como negativa, y si va a suponer algún tipo de incentivo o

algún tipo de limitación a la hora de seguir tutelando el Practicum en años posteriores. Si la evaluación no va a tener ninguna repercusión es preferible que las evaluaciones de alumnos y tutores profesionales se queden para la mera información del Tutor Académico y que sus evaluadores lo sepan. Si se decide que sí es tomada en consideración, los organismos coordinadores del Practicum deben tener las evaluaciones de los tutores y establecer alguna pauta de acción. Probablemente, lo más prudente sería actuar exclusivamente en los casos excepcionales tanto por lo positivo de las evaluaciones como por lo negativo.



---

# Capítulo 5

## **CRITERIOS DE CALIDAD DEL PRACTICUM: PROPUESTA DE UN MODELO**



---

## Capítulo 5

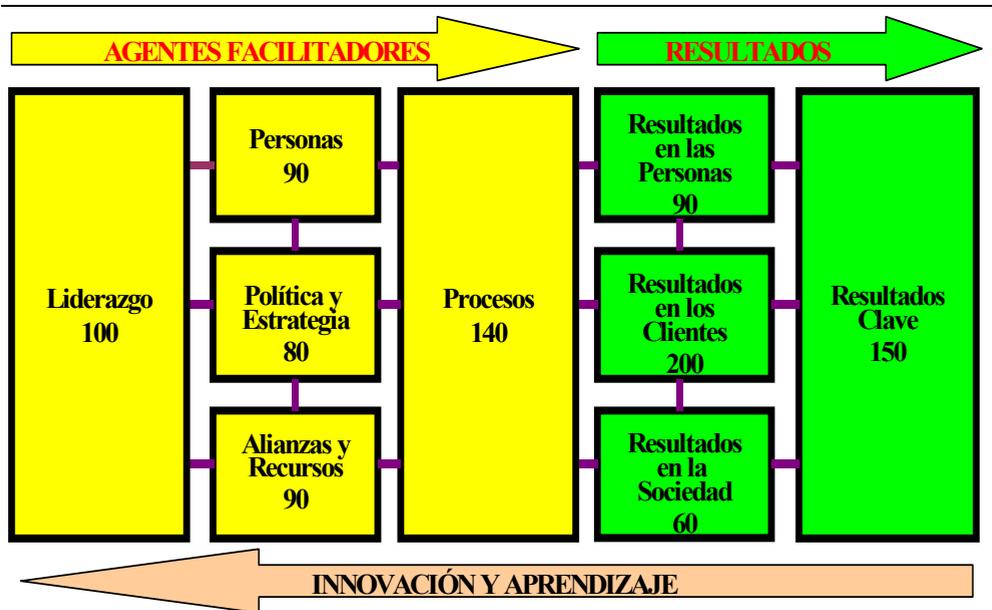
### **CRITERIOS DE CALIDAD DEL PRACTICUM: PROPUESTA DE UN MODELO**

Una de las constantes del Modelo de Convergencia Europea es la preocupación por la calidad de los procesos educativos. Existen distintos modos de entender la calidad y varios modelos para evaluarla. La mayor parte de instituciones encargadas de valorar la calidad suelen centrarse en el mundo de la empresa, donde se evalúa la actividad humana como uno más de los ítems de calidad de los procesos productivos. La extensión de criterios normativos de lo puramente formal a los procesos humanos y organizativos (por ejemplo, las normas ISO) y la creación de múltiples organizaciones centradas en la calidad (desde organizaciones estatales como AENOR hasta instancias universitarias autonómicas como la ACSUG), han empujado a una cierta uniformización de los criterios de calidad. En nuestro caso, hemos decidido aplicar el modelo más extendido en la actualidad en el mundo de la empresa (el EFQM) aun a sabiendas de que no es un modelo diseñado en su origen para evaluar la calidad de la educación universitaria.

Siguiendo el modelo EFQM (European Forum Quality Management) desarrollaremos una serie de cuestiones que nos ayuden a reflexionar, organizar y gestionar determinadas acciones para que el Practicum pueda superar los criterios de calidad propuestos en este modelo.

El modelo EFQM hay que considerarlo como un instrumento práctico –no el único- que nos puede ayudar en el proceso de gestión; en nuestro caso, de gestión del Practicum. Hay que recordar que es una herramienta orientada fundamentalmente al mundo de la empresa y en este sentido nosotros trataremos aquí de adaptar los criterios genéricos, manteniendo la coherencia del modelo, a la lógica del funcionamiento y organización del Practicum. Nuestro objetivo es utilizar este modelo como marco de referencia y de ayuda para establecer criterios de calidad para el Practicum.

El modelo EFQM se estructura en torno a los siguientes criterios (figura 5.1). Cada uno de estos criterios consta, a su vez, de una serie de subcriterios que es necesario abordar a la hora de realizar una evaluación. Finalmente en cada subcriterio incluiremos, a modo de ilustración, una relación de elementos a considerar cuyo objetivo no es otro que aportar ejemplos que aclaren su significado. A su vez, para mantener la coherencia del sistema, en cada subcriterio se mantendrá la formulación original del modelo EFQM, puesto entre paréntesis y precedida de las siglas del modelo.



Cuadro 5.1. Modelo de evaluación EFQM

De estos nueve criterios, cinco de ellos son “agentes facilitadores” y cuatro son “resultados”. Los criterios que hacen referencia a un agente facilitador tratan sobre lo que la organización hace. Los criterios que hacen referencia a “Resultados” tratan sobre lo que la organización logra. Los resultados son consecuencia de los agentes facilitadores. Los números significan el valor que se les da a cada uno de los criterios. La suma total es de 1000 puntos. La mitad de ellos corresponden a los agentes facilitadores y la otra mitad a los resultados. Es un modelo circular y de los resultados obtenidos se desprenden futuras acciones de innovación y aprendizaje que se detallarán en cada uno de los agentes facilitadores para obtener y/o superar resultados pasados.

El modelo EFQM, que reconoce que la excelencia en todo lo referente a resultados y rendimiento de una organización se puede lograr de manera sostenida mediante distintos enfoques, se fundamenta en que: los resultados excelentes con respecto al rendimiento de la organización, a los clientes, las personas y la sociedad se logran mediante un liderazgo que dirija e impulse la política y estrategia, las personas de la organización, las alianzas y recursos y los procesos.

Las flechas del modelo (figura 5.1) subrayan la naturaleza dinámica del mismo, mostrando que la innovación y el aprendizaje potencian la labor de los agentes facilitadores dando lugar a una mejora de los resultados. Las nueve “cajas” del modelo representadas anteriormente nos muestran los criterios que nos sirven para evaluar el progreso de una organización hacia la excelencia.

A continuación, describiremos cada uno de los criterios acompañado por una definición del mismo, que explica su significado a nivel global. Para desarrollar los criterios en detalle, cada uno va acompañado de un número variable de subcriterios que tienen que considerarse a la hora de realizar una evaluación. Finalmente, cada subcriterio lleva consigo una lista de áreas o elementos a considerar, que no es exhaustiva ni tampoco significa que todas las áreas sean obligatorias de abordar; el objetivo que pretende cada lista es aportar ejemplos que aclaren el significado de cada subcriterio.

## 5.1. LIDERAZGO (criterio 1)

---

Con este criterio se pretende evaluar cómo los líderes (los responsables del nivel más alto del Practicum) desarrollan y facilitan la consecución de la misión y visión del mismo, desarrollan los valores necesarios para alcanzar el éxito a largo plazo e implantan todo aquello en la organización (centro) mediante las acciones y los comportamientos adecuados, estando implicados personalmente en asegurar que el sistema de gestión del mismo se desarrolla e implanta. Como subcriterios podemos citar los siguientes:

### 5.1.1. Desarrollo de valores y modelo de referencia

Los responsables del Practicum están comprometidos con los objetivos educativos de la formación práctica de los estudiantes, responden escrupulosamente a los principios éticos de actuación del Código Deontológico de la Psicología y actúan como modelo de referencia en sus actuaciones profesionales (dirección, tutela, orientación, dedicación, etc.). (EFQM 1a: *Los líderes desarrollan la misión, visión y valores y principios éticos y actúan como modelo de referencia de una cultura de excelencia*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Desarrollar la misión, visión y cultura de la Universidad en el ámbito específico del Practicum a través de las pautas diseñadas por la Unidad de Gestión del Practicum o de la Comisión del Practicum.
- Desarrollar, actuando como modelo de referencia, los valores, principios éticos y responsabilidades que apoyan la cultura de la Unidad de la Gestión del Practicum o de la Comisión del Practicum. En este caso, vinculados directamente a los códigos deontológicos de referencia del profesional de la psicología.
- Implicarse activamente en las actividades de mejora.
- Revisar y mejorar la eficacia de los comportamientos personales en el área de liderazgo.
- Estimular y animar la delegación de responsabilidades en los distintos niveles de actuación académica y profesional que lo ameriten.

- Establecer prioridades en las actividades de mejora.
- Estimular y fomentar la colaboración entre las distintas instancias protagonistas del Practicum (centros de prácticas, facultades, tutores, alumnos, instituciones educativas y laborales, etc.).

### ***5.1.2. Compromiso personal en la mejora continua***

Los responsables del Practicum se implican personalmente para garantizar el desarrollo, implantación y mejora continua del sistema de gestión del Practicum (ídem en EFQM 1b.).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Asegurar que se desarrolle e implante un sistema de gestión de procesos, en donde se detalle todos los procesos implicados en el Practicum (desde los primeros seminarios informativos hasta la evaluación final de alumnos, tutores y centros). Los capítulos 1 a 4 de este documento podrían servir de referencia.
- Establecer la propiedad de los procesos, es decir, quién es el responsable de cada uno de los procesos identificados en el paso anterior (por ejemplo, tutor, alumno, administración, etc.).
- Asegurar que se desarrollen e implanten los procesos anteriores.

### ***5.1.3. Interacción con el mundo académico y profesional***

Los responsables del Practicum mantienen una interacción fluida con los estudiantes, tutores académicos y profesionales, responsables de los centros e instituciones y con otros sectores relevantes del mundo académico y profesional; por ejemplo, representantes del Colegio Oficial de Psicólogos, autoridades académicas, gestores públicos, municipales, autonómicos y estatales, etc. (EFQM 1c: *Los líderes interactúan con estudiantes, partners y representantes de la sociedad*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Satisfacer, comprender y dar respuesta a las necesidades y expectativas del mundo académico y profesional.
- Establecer y participar en alianzas con los Centros de prácticas con la propia Universidad, etc.
- Establecer y participar en actividades de mejora continua.
- Participar en asociaciones profesionales, conferencias y seminarios.

#### **5.1.4. Cultura de excelencia**

Los responsables del Practicum fomentan objetivos y prácticas en una búsqueda continua de la excelencia académica y profesional, conocimientos, competencias, procesos, etc. (EFQM 1d: *Los líderes refuerzan una cultura de excelencia entre las personas de la organización*)

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Se comunican los objetivos y metas del Practicum a las personas que lo integran.
- Se detallan las competencias perseguidas, los sistemas de evaluación para considerar su adquisición, los procedimientos para concretar tareas, etc.
- Ser accesible, escuchar de manera activa, ser fuente de inspiración y cohesión y responder a las personas que integran la organización del Practicum. Véanse los criterios de evaluación de los tutores en el capítulo 4..
- Ayudar y apoyar a las personas para hacer realidad sus planes, objetivos y metas. Especialmente en lo que se refiere a la puesta en práctica de proyectos específicos de mejora de las prácticas
- Dar reconocimiento a los esfuerzos de personas y equipos de todos los niveles del Practicum. Los reconocimientos deberían ir desde los aspectos contractuales determinados en los convenios de colaboración a procedimientos informales de reconocimiento de la labor de los distintos agentes del Practicum.

### **5.1.5. Fomento del cambio**

Los responsables del Practicum alientan una cultura contraria al estancamiento tratando de adaptar todos los elementos novedosos que permitan acoger nuevas competencias del mundo profesional (EFQM 1e: *Los líderes definen e impulsan el cambio*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Identificar y seleccionar los cambios que es necesario introducir en el Practicum, tanto en su organización interna como en sus relaciones externas.
- Liderar el desarrollo de los planes de cambio desde las instancias correspondientes. Por ejemplo, la adaptación de los procedimientos a las cambiantes normativas procedentes de instancias universitarias o de leyes autonómicas o estatales.
- Garantizar la inversión, los recursos y el apoyo necesario para el cambio con criterios de eficiencia y eficacia.
- Garantizar la implantación eficaz del cambio y gestionar los grupos de interés en relación con el cambio.
- Comunicar los cambios y la razón de los mismos a las personas involucradas en el Practicum y relacionadas con el mismo de un modo adecuado para hacerles partícipes del mismo.
- Medir y revisar la eficacia de los cambios y compartir los conocimientos obtenidos con el fin de analizar si los cambios son positivos o negativos para el desarrollo del Practicum.

## **5.2. POLÍTICA Y ESTRATEGIA (criterio 2)**

---

Con este criterio se pretende evaluar cómo se implanta la misión y visión mediante una estrategia claramente centrada en todos los grupos de interés apoyada por políticas, planes, objetivos, metas y procesos relevantes.

A continuación señalamos los subcriterios:

### **5.2.1. Adaptación a las necesidades**

La estrategia del desarrollo del Practicum se adaptará a las necesidades que se exige al profesional de la psicología e irá incorporando los avances de la investigación para adelantarse a las futuras demandas de la sociedad (EFQM 2a: *La política y la estrategia se basa en las necesidades y expectativas actuales y futuras de los grupos de interés*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Efectuar la recogida y análisis de la información para *definir los mercados y segmentos de mercado* en los que opera el Practicum, tanto en la actualidad como en el futuro. Se trata de anticiparse a la inclusión de programas de prácticas profesionales en nuevos campos de aplicación de la psicología (emergencias, cooperación internacional, etc.) a la par de ir iniciando prácticas en sectores donde la presencia de la psicología sea menor.
- Anticipar las necesidades y expectativas de los grupos de interés, actuales y futuros, tanto de los estudiantes como de los profesionales y centros u organismos de acogida de los estudiantes, y de la sociedad en general.
- Anticipar los avances que se producen en el entorno, incluidas las actividades de otras universidades y de otras profesiones con presencia en el mundo de las prácticas profesionales.

### **5.2.2. Investigación y desarrollo**

La estrategia del desarrollo del Practicum se basará en las evaluaciones de alumnos, tutores y centros y en la aplicabilidad de los resultados de las investigaciones del mundo universitario y profesional (EFQM 2b: *La política y la estrategia se basan en los indicadores de rendimiento, la investigación, el aprendizaje y las actividades externas*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Analizar la información que se desprende de los indicadores internos de rendimiento (por ejemplo, calificaciones).

- Analizar la información que se desprende de las actividades de aprendizaje.
- Analizar los datos obtenidos sobre imagen externa que dan nuestros estudiantes y nuestro centro.
- Analizar el rendimiento de la competencia; cómo operan otros centros universitarios.
- Analizar los datos relativos a las competencias perseguidas por los centros colaboradores tanto los actuales como aquéllos que tengan establecidos sistemas de evaluación de las competencias profesionales en sus empresas o instituciones.

### ***5.2.3. Actualización permanente***

La política y estrategia se desarrolla, revisa y actualiza (*idem EFQM 2c*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Desarrollar, revisar y actualizar las actividades con los objetivos propuestos al comienzo del curso.
- Equilibrar las necesidades y expectativas a corto y largo plazo de todos los grupos de interés.
- Evaluar riesgos e identificar modos de abordarlos.
- Identificar las ventajas competitivas actuales y futuras.
- Identificar los factores críticos de éxito.

### ***5.2.4. Comunicación estratégica***

Existen mecanismos y procedimientos para comunicar y poner en marcha iniciativas del desarrollo del Practicum (*EFQM 2e: La política y estrategia se comunica y despliega mediante un esquema de procesos clave*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Identificar, diseñar y comunicar el esquema general de procesos clave necesarios para hacer realidad los objetivos generales del Practicum (elaboración del catálogo de plazas, diseño de competencias, modelos de evaluación, etc.).
- Comunicar los objetivos que pretendemos con nuestros alumnos a los grupos de interés (tutores profesionales y centros) y evaluar su grado de sensibilización.
- Comunicar y desplegar los planes, objetivos y metas, así como dar seguimiento a los resultados que se vayan alcanzando.
- Establecer sistemas de información y seguimiento para analizar el progreso alcanzado.

### **5.3. PERSONAS (criterio 3)**

---

Con este criterio se pretende evaluar cómo la organización gestiona, desarrolla y aprovecha el conocimiento y todo el potencial de las personas que la componen, tanto a nivel individual, como de equipos o de la organización en su conjunto; y cómo planifica estas actividades en apoyo de su política y estrategia y del eficaz funcionamiento de sus procesos. Quedan establecidos los siguientes subcriterios:

#### ***5.3.1. Gestión de los recursos humanos***

Se implica a las personas (alumnos, tutores académicos, tutores profesionales...) en el proceso de desarrollo del Practicum, así como se potencia su desarrollo profesional y académico (*idem EFQM 3a*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Implicar a las personas en el desarrollo de objetivos, acciones y actividades así como en su propio desarrollo personal.
- Utilizar las encuestas de personal y cualquier otro tipo de información procedente de los estudiantes para mejorar los objetivos y metas del Practicum. Véase capítulo 4.

- Utilizar metodologías organizativas innovadoras para mejorar la forma de trabajar.

### **5.3.2. Desarrollo de las personas**

Se potencia la formación y actualización a nivel profesional y académico de los tutores y alumnos (EFQM 3b: *Identificación, desarrollo y mantenimiento del conocimiento y la capacidad de las personas de la organización*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Garantizar que los estudiantes y tutores (académicos y profesionales), así como los Centros de prácticas se ajustan a las necesidades actuales y futuras de la profesión de psicólogo.
- Desarrollar la capacidad de trabajar en equipo.
- Revisar y actualizar los objetivos individuales y de equipo.
- Adecuar el conocimiento y las competencias de las personas a las necesidades de la organización.
- Apoyar y formar a las personas para que alcancen todo su potencial, tanto con el despliegue de actividades formativas para los alumnos como el necesario apoyo docente a los tutores.
- Evaluar el rendimiento de las personas, ayudándoles a mejorarlo, utilizando sistemas de evaluación ajustados.

### **5.3.3. Asunción de responsabilidades**

Se potencia que las personas se impliquen y asuman responsabilidades (*idem EFQM 3c*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Fomentar y apoyar la participación individual y de los equipos en actividades de mejora, alentando la inclusión de todos los protagonistas en los órganos gestores y en las actividades desarrolladas.

- Fomentar y apoyar la implicación de las personas (tutores académicos, tutores profesionales, estudiantes y responsables del Practicum).
- Proporcionar oportunidades que estimulen la implicación y respalden un comportamiento innovador y creativo.

#### **5.3.4. Comunicación entre las personas y la organización**

Existe un diálogo entre las personas y la organización (*idem EFQM 3d*)

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Identificar las necesidades de comunicación y establecer cauces para satisfacerlas; por ejemplo, entre tutores académicos, tutores profesionales, Centros de prácticas y Facultad.
- Desarrollar planes de comunicación basados en las necesidades de comunicación identificadas en el punto anterior.
- Desarrollar y utilizar canales de comunicación verticales y horizontales.
- Identificar y asegurar oportunidades para compartir las mejores prácticas y el conocimiento; por ejemplo, con otras facultades, con otras universidades, etc.

#### **5.3.5. Reconocimiento a las personas**

Existen mecanismos establecidos a través de los cuales se recompensa, se reconoce y se atiende a las personas (*idem EFQM 3e*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Desarrollar cauces de remuneración o compensación como, por ejemplo, dar reconocimiento a las personas con el fin de mantener su nivel de implicación y asunción de responsabilidades.
- Fomentar la concienciación e implicación en temas de responsabilidad social.

- Reconocer y tener en cuenta la diversidad y los distintos entornos culturales de procedencia.
- Proporcionar recursos y servicios que satisfagan los requisitos mínimos que garanticen un buen desarrollo del Practicum.

#### **5. 4. ALIANZAS Y RECURSOS (criterio 4)**

---

Con este criterio se pretende evaluar cómo se planifica y gestiona la organización (el Practicum) sus alianzas externas y sus recursos internos en apoyo de su política y estrategia y del eficaz funcionamiento de sus procesos.

##### **5.4.1. Vínculos con centros e instituciones**

Se establecen relaciones con centros e instituciones (*EFQM 4a: Gestión de las alianzas externas*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Identificar las oportunidades para establecer acuerdos clave con otras organizaciones y con la comunidad donde esté ubicada la universidad, tanto en lo referido a la mejora de la calidad de la formación de los alumnos como en lo que tenga que ver con el valor añadido de apoyo universitario a iniciativas laborales o sociales innovadoras.
- Estructurar las relaciones con los Centros de prácticas para crear valor y maximizarlo.
- Establecer alianzas que añadan valor para los estudiantes. Identificar las competencias clave de los Centros de prácticas.
- Asegurar que la cultura del Centro de prácticas con la que se establece un convenio es compatible con la propia facultad
- Generar y apoyar una filosofía innovadora y creativa mediante el uso de convenios.

### **5.4.2. Recursos económicos**

Se desarrollan estrategias para la utilización óptima de los recursos económicos (*EFQM 4b: Gestión de los recursos económicos y financieros*)

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Establecer los sistemas adecuados de gestión económica que permitan desarrollar el Practicum de manera eficaz.
- Emplear mecanismos, parámetros económicos y financieros para garantizar una estructura de recursos eficaz y eficiente.
- Desarrollar e introducir la metodología que permita gestionar los riesgos económicos y financieros en los casos en los que se ameriten inversiones específicas.
- Establecer e implantar, en los niveles adecuados, los procesos clave para el mantenimiento de las estructuras de gestión del Practicum.

### **5.4.3. Recursos materiales**

Se gestionan de manera óptima los equipos y materiales que sirven de apoyo al proceso de desarrollo del Practicum (*EFQM 4c: Gestión de edificios, equipos, materiales*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Diseñar y gestionar los recursos materiales necesarios para el buen desarrollo del Practicum, tanto en la facultad como en los Centros de prácticas, dotando a los distintos protagonistas de los recursos mínimos imprescindibles para un desarrollo adecuado de las prácticas.
- Organizar los inventarios de material en los casos que sea necesario.
- Optimizar el consumo de suministros.
- Optimizar el uso del transporte.

#### **5.4.4. Recursos tecnológicos**

Se utilizan tecnologías de la información y la comunicación, así como tecnologías alternativas que dan apoyo y mejoran la gestión del Practicum (*EFQM 4d: Gestión de la tecnología*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Desarrollar una estrategia de Gestión de la tecnología que apoye la política y estrategia de la Unidad de Gestión del Practicum, especialmente en lo que se refiere a una comunicación eficaz entre todos los protagonistas del Practicum (foros de discusión, mecanismos de entrega de documentación, sistemas de convocatorias, de avisos, etc.).
- Identificar y evaluar las tecnologías alternativas y emergentes a la luz de su impacto, intentando implicar a los Centros de prácticas para que los alumnos conozcan y, a ser posible, utilicen tecnologías recientes en la práctica del profesional de la psicología.
- Maximizar la tecnología existente.
- Utilizar las Tecnologías de la Información y Comunicación para apoyar y mejorar la eficacia de las actividades.

#### **5.4.5. Recursos informativos y del conocimiento**

Se potencia la información y el conocimiento entre los protagonistas del Practicum y se proporciona el acceso adecuado a los mismos (*EFQM, 4e: Gestión de la información y del conocimiento*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Identificar los requisitos de información y de conocimiento necesarios para que los protagonistas del Practicum desarrollen con eficiencia su labor.
- Recoger, estructurar y gestionar la información y el conocimiento en apoyo de los objetivos del Practicum.
- Proporcionar a usuarios internos y externos un acceso adecuado a la información y conocimiento relevantes.

- Utilizar la tecnología de la información.
- Garantizar y mejorar la validez, integridad y seguridad de la información.
- Cultivar, desarrollar y proteger la propiedad intelectual.
- Generar en el Centro de prácticas y en la propia facultad un clima de innovación y creatividad mediante el uso de los recursos adecuados de información y conocimiento.

## **5.5. PROCESOS (criterio 5)**

---

Con este criterio se pretende evaluar cómo diseña, gestiona y mejora la organización (el Practicum) sus procesos para apoyar su política y estrategia y para satisfacer plenamente, generando cada vez mayor valor, a sus clientes y otros grupos de interés.

### ***5.5.1. Diseño de procesos***

Se identifican los principales procesos en el desarrollo del Practicum, así como las personas implicadas en cada uno de estos procesos (p.ej. estudiantes, tutores académicos, tutores profesionales, centros e instituciones) (*EFQM 5a: Diseño y Gestión sistemática de los procesos*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Diseñar los procesos de la organización del Practicum.
- Identificar los grupos de interés de cada proceso y resolver las interferencias que surjan dentro de la organización del Practicum.
- Establecer el sistema de gestión de procesos.
- Implantar indicadores de proceso y establecer objetivos de rendimiento.
- Revisar la eficacia del esquema general de procesos a la hora de hacer realidad los objetivos de formación del Practicum.

### **5.5.2. Mejoras en los procesos**

Se estimula la mejora, innovación y el cambio en los procesos de desarrollo del Practicum en función de los indicadores de rendimiento y de las evaluaciones de los actores implicados (*EFQM 5b: Introducción de las mejoras necesarias en los procesos a través de la innovación*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Identificar y priorizar oportunidades de mejora continua en todos los ámbitos del Practicum.
- Utilizar los resultados de los indicadores internos de rendimiento y de las percepciones, y la información procedente de las actividades de aprendizaje. Especialmente, haciendo un uso pertinente de las evaluaciones de los protagonistas del Practicum y de las sugerencias de mejora recibidas.
- Estimular el talento creativo e innovador de estudiantes, tutores académicos y tutores profesionales.
- Descubrir y utilizar nuevos diseños de procesos que faciliten un mejor desarrollo del Practicum.
- Establecer pruebas piloto y controlar la implantación de procesos nuevos o modificados.
- Comunicar los cambios introducidos en los procesos a todos los grupos de interés e implicarlos en ellos.
- Garantizar que las personas reciben la formación pertinente para trabajar con procesos nuevos o modificados, antes de su implantación.
- Asegurar que los cambios de los procesos alcanzan los resultados previos.

### **5.5.3. Se atienden las necesidades de los estudiantes**

A partir de la información recogida a través de las evaluaciones, necesidades de mercado, etc., se determinan las necesidades y expectativas académicas y profesionales de los estudiantes (*EFQM 5c: Diseño y*

*desarrollo de productos y servicios basándose en las necesidades de los clientes).*

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Utilizar investigaciones de mercado, encuestas de estudiantes y otras formas de adquirir información para determinar las necesidades y expectativas actuales de los estudiantes.
- Anticipar e identificar mejoras en el Practicum de acuerdo con las futuras necesidades y expectativas de los estudiantes y otros grupos de interés.
- Comprender y anticipar el impacto de las nuevas tecnologías.
- Utilizar la creatividad, innovación y competencias clave de las personas implicadas en el proceso formativo.

#### **5.5.4. Capacitación de los estudiantes**

Preparación de los estudiantes acorde con las demandas de la sociedad y los futuros empleadores (*EFQM 5d: Producción, distribución y servicio de los productos y servicios, asumiendo que el “producto” es el “estudiante”, esto es, su capacitación y las competencias adquiridas).*

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Prestar atención a la capacitación de los estudiantes.
- Evaluar a partir de las propuestas científicas recogidas en publicaciones y encuentros qué elementos formativos deben introducirse en el currículo de los estudiantes, de modo que estén preparados para las innovaciones que previsiblemente se introducirán en un futuro cercano.
- Evaluar el grado de ajuste entre la capacitación de los estudiantes y las demandas de la sociedad y empleadores.
- Recoger las principales demandas de la sociedad y de los empleadores en relación con la profesión.

### **5.5.5. Relaciones con los estudiantes**

Se potencia las relaciones con los estudiantes para conocer sus necesidades, expectativas y preocupaciones (*EFQM 5e: Gestión y mejora de las relaciones con los clientes*).

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Determinar y satisfacer los requisitos de los estudiantes que tengan que ver con el desarrollo efectivo del Practicum.
- Gestionar la información procedente de los contactos habituales, incluidas las quejas, estableciendo un sistema rápido y eficaz de respuesta a las demandas.
- Implicarse de manera proactiva para debatir y abordar sus necesidades, expectativas y preocupaciones.
- Esforzarse por mantener la creatividad e innovación en las relaciones.
- Emplear las encuestas periódicas y otras formas de recogida estructurada de datos, especialmente la evaluación, así como los datos obtenidos de los contactos habituales para determinar e incrementar los niveles de satisfacción de los estudiantes en su relación con la organización.
- Asesorar a los estudiantes sobre el uso responsable de su formación.

## **5.6. RESULTADOS EN LOS ESTUDIANTES (criterio 6)**

---

Con este criterio se pretende evaluar qué logros está alcanzando la organización (el Practicum) en relación con sus clientes.

### **5.6.1. Medidas de percepción (idem EFQM, 6a)**

Estas medidas se refieren a la percepción que los estudiantes tienen del Practicum, y se obtienen, por ejemplo, de las encuestas a los estudiantes, profesores tutores externos, grupos focales, felicitaciones y reclamaciones, etc.

Las medidas que hacen referencia a la percepción del Practicum por parte de los estudiantes pueden hacer referencia a:

- a) La imagen general:
  - Accesibilidad, comunicación, flexibilidad, comportamiento proactivo, capacidad de respuesta.
- b) Servicio:
  - Calidad, valor, fiabilidad, entrega, tratamiento de quejas y reclamaciones, etc.

### **5.6.2. Indicadores de rendimiento (idem EFQM, 6b)**

Son medidas internas que utiliza el Practicum para supervisar, entender, predecir y mejorar su rendimiento, así como para anticipar la percepción de sus clientes externos.

Los elementos a considerar son, entre otros, los siguientes:

- Número de menciones especiales, premios, nominaciones, becas, bolsas de viaje, propuestas de trabajo y otras formas de reconocimiento otorgados a los estudiantes.
- Quejas y reclamaciones recibidas.
- Índices de respuesta a las demandas, quejas.

## **5.7. RESULTADOS EN LAS PERSONAS (criterio 7)**

---

Con este criterio se pretende evaluar qué logros está alcanzando la organización del Practicum en relación con las personas que la integran.

Este criterio cubre los dos subcriterios siguientes:

### **5.7.1. Medidas de percepción (ídem EFQM, 7a)**

Estas medidas se refieren a la percepción de la organización del Practicum por parte de las personas que la integran, y se obtienen, por ejemplo, de encuestas, grupos focales, entrevistas y evaluaciones de rendimiento estructuradas.

Las medidas que hacen referencia a la percepción de la organización del Practicum por parte de las personas que la integran pueden hacer referencia a:

a) Motivación:

- Desarrollo de carreras profesionales.
- Comunicación.
- Delegación y asunción de responsabilidades.
- Igualdad de oportunidades.
- Implicación.
- Liderazgo.
- Oportunidades para aprender y lograr objetivos.
- Reconocimiento.
- Establecimiento de objetivos y evaluación del desempeño.

b) Satisfacción:

- Sistema administrativo de la organización.
- Condiciones de empleo.
- Instalaciones y servicios.
- Entorno de trabajo.

### **5.7.2. Indicadores de rendimiento (ídem EFQM, 7b)**

Son medidas internas que puede utilizar la Facultad-Unidad de Gestión para supervisar, entender, predecir y mejorar el rendimiento de las personas que la integran, así como para anticipar sus percepciones.

Los indicadores de rendimiento para las personas que integran la organización del Practicum pueden hacer referencia a:

a) Logros:

- Índices de éxito de la formación y el desarrollo a la hora de alcanzar los objetivos fijados.
- Reconocimientos y premios externos.

b) Motivación e implicación:

- Implicación en equipos de mejora.
- Implicación en programas de sugerencias.
- Niveles de formación y desarrollo.
- Efectos medibles del trabajo en equipo en términos de resultado.
- Reconocimiento a personas y equipos.
- Índices de respuesta a las encuestas.

c) Satisfacción:

- Índices de absentismo y bajas por enfermedad.
- Índices de accidentes.
- Quejas y reclamaciones.

d) Servicios que la organización proporciona a las personas que la integran:

- Rapidez de respuesta a las peticiones.
- Evaluación de la formación.

## **5.8. RESULTADOS EN LA SOCIEDAD (criterio 8)**

---

Con este criterio se pretende evaluar qué logros está alcanzando Facultad-Unidad de Gestión del Practicum en la sociedad, a nivel local, nacional e internacional (según resulte pertinente)

El criterio “resultados en la sociedad” cubre los dos subcriterios siguientes:

### **5.8.1. Medidas de percepción (ídem EFQM, 8a)**

Estas medidas se refieren a la percepción del Practicum por parte de la sociedad, y se obtienen, por ejemplo, de encuestas, informes, reuniones públicas, representantes sociales y autoridades gubernativas.

Las medidas que hacen referencia a la percepción del Practicum por parte de la sociedad pueden hacer referencia a:

a) Actividades realizadas:

- Difusión de información relevante para la comunidad.
- Política de igualdad de oportunidades.
- Incidencia en la economía local (regional o nacional).
- Relación con autoridades relevantes.
- Comportamiento ético.

b) Implicación en las comunidades donde opera:

- Implicación en la educación y la formación.
- Implicación de los organismos de la comunidad en actividades relevantes de la organización.

### **5.8.2. Indicadores de rendimiento (ídem EFQM, 8b)**

Son medidas internas que utiliza la organización del Practicum para supervisar, entender, predecir y mejorar su rendimiento, así como para anticipar las percepciones de la sociedad.

Los indicadores de rendimiento de cara a la sociedad pueden incluir los enumerados en 8a y además los referentes a:

a) Cobertura en prensa

b) Relaciones con las autoridades en cuestiones como:

- Certificaciones
- Pagos y permisos
- Planificación
- Inserción profesional, etc.

## **5. 9. RESULTADOS CLAVE (criterio 9)**

---

Con este criterio se pretende evaluar qué logros está alcanzando la organización del Practicum con relación al rendimiento planificado. Este criterio cubre los dos subcriterios siguientes:

### **5. 9.1. Resultados clave del rendimiento (*idem EFQM 9a*)**

Estas medidas son los resultados clave planificados por la organización y, dependiendo de los objetivos, pueden hacer referencia a:

- Resultados económicos y financieros.
- Resultados no económicos.

### **5.9.2. Indicadores clave del rendimiento (*idem EFQM 9b*)**

Son las medidas operativas que utiliza el Practicum para supervisar, entender y predecir y mejorar los probables resultados clave del rendimiento del mismo. Los indicadores clave del rendimiento del Practicum pueden hacer referencia a:

a) Procesos:

- Rendimiento, despliegue, evaluaciones, mejoras, innovaciones, etc.

b) Recursos externos (incluidas las alianzas):

- Rendimiento de los centros de acogida de los estudiantes.
- Número y valor añadido de las alianzas (convenios, entidades...).

c) Información y conocimiento:

- Accesibilidad.
- Integridad.
- Relevancia.
- Oportunidad.
- Participación y uso del conocimiento.
- Valor y capital intelectual.

## INFORMACIÓN SOBRE EL EEES

Para acceder a la información sobre el proceso de Bolonia, los objetivos del EEES, el proceso europeo de investigación o enlaces generales sugerimos las siguientes páginas:

- Se puede encontrar información general relativa al Espacio Europeo de Educación Superior en la web del Ministerio de Educación y Ciencia:

**<http://www.mec.es/universidades/ees/index.html>**

- Desde esta página, se puede acceder a las principales webs europeas relacionadas con el tema:

**<http://www.mec.es/universidades/ees/enlaces-educacion.html>**

- En la web de la Universidad Autónoma de Madrid, se pueden encontrar los enlaces dedicados al EEES de todas las universidades españolas

**<http://www.uam.es/europea/enlaces.html>**