

DOCUMENTO DE TRABAJO:

**PROPUESTAS PARA EL SISTEMA DE FORMACIÓN DEL COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA
DE ANDALUCÍA OCCIDENTAL**

COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE ANDALUCÍA OCCIDENTAL
COMISIÓN DE EXPERTOS
SEVILLA, 2005

ÍNDICE

ANTECEDENTES.

COMISIÓN DE EXPERTOS PARA ESTABLECER DIRECTRICES DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DEL COPAO.

PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA PROPUESTA DE DIRECTRICES PARA EL SISTEMA DE FORMACIÓN DEL COPAO.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DEL COPAO.

POSIBLES ALIANZAS ESTRATÉGICAS A ESTABLECER POR EL COPAO.

ÁREAS ESTRATÉGICAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DEL COPAO.

MODELO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DEL COPAO.

OTRAS DIRECTRICES.

APÉNDICE 1: PROPUESTA DE REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.

APÉNDICE 2: REFERENTES NORMATIVOS DEL NUEVO ESCENARIO DE FORMACIÓN UNIVERSITARIA DE GRADO Y POSTGRADO.

ANTECEDENTES

El COPAO ha tenido históricamente entre sus objetivos programáticos el desempeñar un papel importante en la formación de los profesionales y el alumnado de Psicología, así como de otros profesionales afines. Esa voluntad se ha plasmado en los últimos años en el impulso por parte de su Junta Directiva de iniciativas propias o emanadas de los distintos grupos, comisiones o secciones que de forma dinámica vienen trabajando en el seno del propio Colegio. Algunos de los hitos más importantes a los que esas iniciativas han dado lugar se describen sintéticamente a continuación.

En 1998, impulsado y gestionado desde la Comisión de Psicología del Trabajo (actual *Sección de Psicología de los Recursos Humanos y de las Organizaciones*), el COPAO se homologa como Centro de Formación Profesional Ocupacional por parte de la Consejería de Trabajo. Desde entonces, y como fruto de la colaboración con dicha Consejería, se han venido desarrollando una serie de actividades formativas en el ámbito de la orientación laboral con un gran éxito de participación de alumnos y alumnas. Algunos de estos cursos han sido: “*Relaciones Humanas*”, “*Orientación Educativa*”, “*Metodología Didáctica*”, “*Programación Didáctica*”, “*Evaluación*”, “*Formador Ocupacional*”, “*Gestor de Formación*”, “*Técnico de Formación*”, “*Tutor de Empresa*”, “*Orientación Profesional para el Empleo*”, etc. Uno de los productos colaterales de esta actividad ha sido la creación del Servicio Andalucía Orienta del COPAO, subvencionado por la Junta de Andalucía, y que se ha convertido en servicio de referencia para otros muchos de la provincia de Sevilla.

A partir de 1999 la Junta Directiva del COPAO manifiesta su deseo de constituir un Centro de Formación del COPAO para la Formación y Práctica Profesional, y

vinculado a él, una Fundación que aglutine toda la formación colegial, la subvencionada y la propia que programara el mismo COPAO.

Con el desarrollo de nuevos cursos el COPAO comienza un programa de captación de docentes de calidad a través de diversos soportes de comunicación. La selección se realizó con la cumplimentación de una Ficha-Curriculum y, sobre todo, a través de las redes de contactos profesionales y colegiales. Al mismo tiempo se crea un *Comité de Formación* para elaborar un plan de formación y estructurar una oferta formativa. El *Comité* estuvo compuesto por representantes de cada comisión o sección profesional, con desigual grado de implicación. En todo caso, y apoyado por la Junta Rectora de entonces, dicho *Comité* tenía el encargo de cumplir los siguientes objetivos: (1) Detección y Análisis de Necesidades de Formación; (2) Recogida de Propuestas e Iniciativas de Promoción y Desarrollo Profesional y Competencial; (3) Viabilidad y Rentabilidad de las distintas modalidades de Formación.

Ese año se inició un proceso de normalización de toda la actividad formativa del COPAO con acciones como: (1) Cuestionario de Análisis de Necesidades Formativas; (2) Proceso, Normas y Baremos para Selección de Alumnos y Alumnas; (3) Elaboración de un Programa de Acción Formativa; (4) Reuniones de Consenso de los Equipos Docentes; (5) Normas de Edición para el Material Didáctico; (6) Proceso de Evaluación Docente, etc.

Durante el año 2000 se siguen programando cursos en función, sobre todo, de las subvenciones recibidas ya que los demás, en general, no cubren las expectativas previstas. Por su parte, el *Comité de Formación* no obtiene la respuesta esperada por parte de los colegiados y colegiadas en relación al cuestionario de Análisis de Necesidades y, además, baja el nivel de participación y compromiso de algunas de sus

áreas disciplinares. Sin embargo, ve la luz una primera propuesta de acciones formativas a desarrollar durante el primer semestre de 2001. Se difundió únicamente a través de la WEB y tabloneros de anuncios de las Delegaciones del COPAO, ya que la Junta Directiva no autorizó la difusión postal individualizada. Como resultados de realización hay que reseñar que no se impartió ningún curso de los programados al no matricularse prácticamente ninguna persona en los mismos.

Otra iniciativa a tener en cuenta partió desde el Grupo de Trabajo de Formación y Desarrollo de Competencias de la Sección de los RRHH y de las Organizaciones. Se trataba de contratar un Portal de Formación que no llegó a buen puerto debido al elevado coste del mismo.

Desde el 2002 hasta la actualidad, la actividad formativa del COPAO se centra básicamente en el Curso de *“Orientación Profesional para el Empleo”* que se repite con éxito año tras año, y el Master de *“Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales”*, que ha alcanzado su cuarta edición.

Actualmente, desde los distintos grupos del COPAO se están empezando a discutir y plantear nuevas acciones formativas específicas para cada área disciplinar y/o de intervención.

COMISIÓN DE EXPERTOS PARA ESTABLECER DIRECTRICES PARA EL SISTEMA DE
FORMACIÓN DEL COPAO

Justificación y criterios de constitución

A pesar de los antecedentes antes descritos, la actual Junta de Gobierno del COPAO mantiene su voluntad política de elaborar un Sistema Formativo que posibilite implementar Planes Plurianuales de Formación por parte del Colegio. Por ello la Decana y el Vicedecano 1º del Colegio han mantenido sendas reuniones con Maria del Carmen Moreno y Manuel Fco. Martínez, antiguos Decanos de la Facultad de Psicología. En ellas se acuerda constituir una *Comisión de Expertos* para que establezcan una serie de directrices que sirvan de referente al COPAO para poner en marcha el Sistema Formativo ya referido.

De acuerdo con la Junta Directiva, y entendiendo que la diversidad es una perspectiva enriquecedora para el propósito de la *Comisión de Expertos*, se acuerdan una serie de criterios a seguir para seleccionar a sus distintos miembros. Estos criterios fueron, con carácter general:

- 1) Reconocido prestigio profesional,
- 2) Procedentes del ámbito académicos y profesional y de las distintas áreas de intervención,
- 3) Profesionales de las distintas provincias de referencia del COPAO,
- 4) Perspectiva de género,
- 5) Perspectiva de edad y/o años de experiencia profesional en el ámbito de la Psicología.

Relación de miembros

De acuerdo con los criterios anteriores, la Decana y el Vicedecano 1º del COPAO consensúan con Manuel Fco. Martínez, que actuará de Coordinador de la *Comisión de Expertos*, la relación de sus componentes que se presenta en la **Tabla 1**.

Tabla 1. *Relación de miembros de la Comisión de Expertos*

| | <i>Apellidos</i> | <i>Nombre</i> | <i>Entidad</i> |
|----|-------------------|----------------|-----------------------------|
| 1 | Vázquez Morejón | Antonio José | Sas |
| 2 | Jaime Lora | Francisco José | Cpd. Cádiz |
| 3 | Ruiz Acosta | Enrique | Consejería Empleo |
| 4 | Moreno García | Inmaculada | Universidad Sevilla |
| 5 | Perona Garcelan | Salvador | Sas |
| 6 | Moreno Rodríguez | Mª Carmen | Universidad Sevilla |
| 7 | Dieguez Sánchez | José Pedro | Sas |
| 8 | Mendoza Berjano | Ramón | Universidad Huelva |
| 9 | Pitel Huertas | Amparo | Ayuntamiento Sevilla |
| 10 | Villalba Quesada | Cristina | Universidad Pablo Olavides |
| 11 | Borrero Arias | Manuel | Consejería Gobernación |
| 12 | Aguilera | Antonio | Universidad Sevilla |
| 13 | Santolaya Soriano | Fran | Delegación Bienestar Social |
| 14 | Martínez García | Manuel Fco. | Universidad de Sevilla |

Resultados de realización

Se han realizado por parte de la *Comisión* 4 sesiones plenarias. La primera de ellas tuvo lugar el 20 de Diciembre de 2004. La Decana y el Secretario del COPAO dieron la bienvenida a los miembros y el agradecimiento institucional y personal por participar en la *Comisión*. Asimismo, el Coordinador de la *Comisión* expuso los objetivos específicos a cubrir por la misma y la metodología de trabajo a seguir. La **Tabla 2** recoge las fechas de las sesiones y las personas asistentes a las mismas.

Tabla 2. *Sesiones de la Comisión y relación de asistentes*

| Sesiones | Asistentes |
|------------------------------|--|
| <i>1ª Sesión</i> 20-02-04 | Enrique Ruiz, Francisco Santolaya, Manuel Borrero, Antonio Aguilera, Cristina Villalba, Inmaculada Moreno, Amparo Pitel, Ramón Mendoza, Mari Carmen Moreno, Antonio Vázquez, José Pedro Diéguez, Salvador Perona, y Manuel Fco. Martínez. Excusa su asistencia José Jaime Lora. |
| <i>2ª Sesión</i> 19-02-05 | Enrique Ruiz, Francisco Santolaya, Manuel Borrero, Antonio Aguilera, Cristina Villalba, Inmaculada Moreno, Amparo Pitel, Ramón Mendoza, Mari Carmen Moreno, Antonio Vázquez, José Pedro Diéguez, Salvador Perona, y Manuel Fco. Martínez. Excusa su asistencia José Jaime Lora. |
| <i>3ª Sesión</i> 23-02-05 | Enrique Ruiz, Francisco Santolaya, Manuel Borrero, Antonio Aguilera, Cristina Villalba, Amparo Pitel, Ramón Mendoza, Mari Carmen Moreno, Antonio Vázquez, José Pedro Diéguez, Salvador Perona, y Manuel Fco. Martínez. Excusa su asistencia Inmaculada Moreno y se da de baja José Jaime Lora. |
| <i>4ª Sesión</i> 16-03-05 | Francisco Santolaya, Manuel Borrero, Antonio Aguilera, Cristina Villalba, Inmaculada Moreno, Ramón Mendoza y Manuel Fco. Martínez. Excusan su asistencia Mari Carmen Moreno, Antonio Vázquez, José Pedro Diéguez y Salvador Perona. |

La *Comisión* ha trabajado en sus distintas sesiones siguiendo los principios de libertad de expresión, honradez, respeto y lealtad a la institución colegial y a la propia *Comisión*. Las conclusiones a las que se ha llegado han sido fruto del consenso surgido del debate de cada una de las aportaciones de sus miembros y del análisis de los distintos documentos aportados en cada una de las sesiones.

En los siguientes apartados se recogen las principales conclusiones adoptadas por la *Comisión* en aquellos apartados que se consideraron relevantes para servir de guía al Sistema de Formación del COPAO.

Los miembros de la *Comisión* quieren agradecer a la Junta Directiva del COPAO su confianza y la independencia con la que han podido realizar su trabajo. Asimismo, agradecen la labor de recopilación y síntesis de los contenidos de las sesiones llevadas a cabo por Adriana Basterrechea.

PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA PROPUESTA DE DIRECTRICES PARA EL SISTEMA DE
FORMACIÓN DEL COPAO

El Sistema de Formación a configurar ha de regirse, en primer lugar, por un principio de *racionalidad*, por lo que debe ser:

(1) *Relevante*, en relación a las características del entorno de referencia del COPAO (necesidades formativas y recursos existentes vinculados a los distintos grupos diana del Sistema), y

(2) *Pertinente*, por la calidad en la formulación de sus objetivos y actividades asociadas.

En segundo lugar, el Sistema Formativo debe regirse por un principio de *coherencia*, tanto *interna* (y responder a inquietudes, iniciativas de los distintos grupos etc., es decir, a la capacidad del propia COPAO) como *externa* (y ser sinérgico y/o competitivo con el resto de las ofertas formativas existentes en su entorno).

En línea con estos principios generales, se considera que la oferta formativa del COPAO deberá tener en cuenta preferentemente las necesidades y características de la población residente en Andalucía Occidental. Sin embargo, debería también abrir oportunidades reales para el ejercicio profesional en otros contextos geográficos y/o para la acción conjunta con profesionales de otros entornos. Del mismo modo, la oferta procurará no duplicar aspectos de la formación profesional que estén adecuadamente cubiertos por otras instituciones andaluzas.

En relación con la calidad de la oferta formativa, es especialmente importante que se tenga en cuenta los siguientes aspectos:

(1) Los contenidos de los cursos deben estar actualizados y suficientemente contrastados desde la evidencia empírica;

(2) Los objetivos de los cursos deben orientarse a la adquisición y desarrollo por parte del alumnado de competencias personales y profesionales. La formación, por tanto, debe ser eminentemente instrumental: qué debe *saber hacer* en un determinado contexto profesional (por ejemplo, diagnóstico de comunidad, evaluación de necesidades, redactar informes, potenciar el voluntariado, presentar un informe a colegas, etc). Estos modelos de intervención se sostendrán en criterios de eficacia comprobada o en hallazgos de investigaciones bien desarrolladas;

(3) Como corolario de los dos puntos anteriores, la ratio teoría/práctica debe inclinarse necesariamente a favor de las actividades prácticas. Ello implica el disponer de recursos donde el alumnado pueda ejercitar las competencias como profesional de la Psicología en el ámbito de los contenidos del curso.

(4) Los cursos deben potenciar en el alumnado la reflexión crítica sobre el contexto de intervención y la práctica profesional;

(5) Los cursos deben fomentar actitudes y habilidades investigadoras, ya que la investigación debería ser algo inherente a la práctica profesional. Con ello se potencia el desarrollo de la profesión y su prestigio social.

(6) Los cursos deben contar con un profesorado de reconocida cualificación en relación a sus contenidos, tanto procedente del ámbito académico como del profesional.

(7) Debe garantizarse una atención personalizada al alumnado en el plan de organización docente: las tutorías tienen que jugar un papel fundamental.

Por último, la calidad del sistema formativo debe contrastarse con un sistema integral de evaluación que debe tener en cuenta al menos las siguientes dimensiones: (1) *evaluación de realización*, que hace referencia al grado de desarrollo de los cursos en todos sus aspectos en relación a cómo se han planificado; (2) *evaluación de resultados*,

que se refiere, por una parte, al logro de los objetivos (cognitivos, actitudinales y comportamentales) en el alumnado participante en los cursos y, por otra, su grado de satisfacción con la actividad formativa; y (3) *evaluación de impacto*, referido básicamente al grado de incidencia del sistema en aspectos como la mejora de la inserción laboral del alumnado, un mejor desempeño profesional, y apertura a nuevos campos de intervención profesional, etc.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Tras analizar y discutir la documentación disponible y los distintos puntos de vista sobre los aspectos organizativos del Sistema de Formación del COPAO, se llega a una serie de conclusiones que se recogen en los siguientes puntos.

1) El COPAO debe constituir una Estructura Organizativa estable y específica para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de su Plan Formativo.

2) Esta Estructura Organizativa debe estar compuesta por un Equipo de Trabajo que deberá contar, al menos, con los siguientes componentes:

- Consejo Rector, compuesto por profesionales cualificados con probada experiencia docente, investigadora o profesional.
- Coordinación Académica.
- Secretaría Académica
- Coordinación de las actividades docentes

3) Este Equipo de Trabajo debe contar con la plena confianza de la Junta Directiva del COPAO.

4) El Equipo de Trabajo debe tener un alto nivel de autonomía en el desempeño de sus tareas.

5) El Equipo de Trabajo debe estar profesionalizado, en distinto grado según su participación en el Plan formativo.

6) El Equipo de Trabajo rendirá cuentas a la Junta de Gobierno del COPAO finalizado el período establecido para el Plan Formativo.

El Equipo de Trabajo tendrá un Reglamento de Funcionamiento. Como referente válido, a juicio de la *Comisión*, se presenta un modelo de Reglamento en el APÉNDICE 1 de este documento.

POSIBLES ALIANZAS ESTRATÉGICAS A ESTABLECER POR EL COPAO

El Sistema de Formación del COPAO debe tener en cuenta las necesidades formativas planteadas por las distintas administraciones, las del propio mercado laboral, y el hecho de que existen múltiples instituciones públicas y privadas dedicadas a la formación profesional. Por ello el COPAO deberá establecer alianzas con aquellas instituciones que considere prioritarias en relación a los objetivos estratégicos que establezca su Plan Formativo para un período dado. En cada caso se establecerán los objetivos específicos de la alianza y la forma en que ésta se va a llevar a la práctica.

Para establecer las alianzas el COPAO debe ser realista y hacerlas desde los núcleos disciplinares fuertes que ya existan en el Colegio. Por su importancia y oportunidad, consideramos que deben merecer especial atención entidades como las universitarias, algunas consejerías y ciertas organizaciones sociales (empresariales y sindicales). Se describen a continuación por ámbitos disciplinares algunas entidades de especial importancia, desarrollando con más profundidad los contenidos de la relaciones con la Universidad.

Centros Universitarios

El análisis y discusión realizados en relación a las nuevas directrices de la formación universitaria (APÉNDICE 2), tiene como corolario la necesidad de establecer alianzas con los distintos centros universitarios vinculados directa o indirectamente con la Psicología. Los siguientes puntos deben tenerse en cuenta a la hora de establecer esta relación:

1) El COPAO debe ofrecer a los Centros Universitarios de referencia donde se imparta el Grado en Psicología y Masters referidos a las aplicaciones de la Psicología, un listado con las competencias profesionales que se requieren en los distintos puestos

de trabajo. Para establecer cuáles son estas competencias puede articular un proyecto de investigación financiado y llevado a cabo por personas con experiencia docente e investigadora.

2) El COPAO debe solicitar a los Centros Universitarios de referencia donde se imparta el Grado de Psicología y otros afines donde la Psicología ocupe un papel importante, participar en la elaboración de los nuevos planes de estudio.

3) El COPAO debe colaborar en la organización de los Masters relacionados con las aplicaciones de la Psicología, a través de acuerdos puntuales según se establece en el Artículo 9. 3. del R.D. 56/2005 de 21 de Enero de 2005.

4) El COPAO debe solicitar a las entidades promotoras (Departamentos, Centros, Profesorado, etc.) de Masters de Psicología su participación en la elaboración de su Plan Docente.

5) El COPAO debe establecer contactos con las entidades promotoras (Centros, Departamentos o Consejo de Dirección) de aquellas enseñanzas propias (Expertos, Masters actuales, etc.) de las Universidades de referencia, que se correspondan con las áreas prioritarias establecidas por el Colegio, con el objetivo de explorar fórmulas de colaboración para la organización conjunta de las mismas.

6) Antes de abordar algunos de los puntos anteriores, el COPAO debe establecer claramente qué elementos (recursos) diferenciadores, complementarios, etc. aporta como entidad en su colaboración docente en las distintas estructuras formativas antes reseñadas.

7) El COPAO debe estar alerta para participar en los procesos de reciclaje de los titulados y tituladas en Psicología, y actualizar así la validez de su título universitario. Puede y debe ofrecer un servicio de formación permanente de calidad.

8) El COPAO debe negociar con los distintos organismos de Evaluación la homologación de sus actividades formativas, y participar en el proceso evaluativo en relación a los contenidos (formativos y profesionales) psicológicos.

9) Y de manera específica, el COPAO debe participar en la organización de los procesos formativos de la Especialidad de Clínica con aquellos organismos responsables de dicha formación.

Relación de organismos o entidades con los que se sugiere establecer alianzas:

En el ámbito de los recursos humanos

Públicos: Servicio Andaluz de Empleo, (Formación, Empleo e Intermediación), D.G. Seguridad y Salud Laboral (y Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo), y FAFPE (Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo).

Privados: Organizaciones empresariales (CEOE y Organizaciones asociadas), organizaciones sindicales, asociaciones profesionales (AEDIPE: Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas).

En el ámbito de la sanidad

Públicos: Consejería de Salud y Consumo, SAS, Empresas públicas, Áreas hospitalarias, Escuela Andaluza de Salud Pública, FAISEM (Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental), entre otras.

Privados: Asociaciones: asociaciones de usuarios y familiares, sociedades del área científico-técnica en el ámbito sanitario, asociaciones sindicales.

Internacionales: OMS, WOMS (World of Multiple Sclerosis).

En el campo de la intervención social

Públicos: Consejería de Gobernación, IAM (Instituto Andaluz de la Mujer), Consejería de Igualdad y Bienestar Social, diputaciones, ayuntamientos, FAMP, Agencia Andaluza de Voluntariado, Defensor del Pueblo, etc.

Privados: Asociaciones, Federaciones y Confederaciones: FEAPS, COCEMFE, etc.

En el ámbito de la educación

Públicos: Consejería de Educación, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, Asociaciones de escuelas concertadas, aulas hospitalarias, ayuntamientos y diputaciones.

Privados: AEPE (Asociación Europea de Profesores de Español), Asociaciones con perfil educativo para discapacitados; ASPANRI (Asociación Andaluza de Padres y Madres para la Integración, Normalización y Promoción de las Personas con Discapacidad Psíquica), Áreas profesionales del COPAO a través de sus grupos de trabajo, y asociaciones en defensa de la infancia (Save the Children, Educación sin Fronteras, ADIMA, etc.).

En el ámbito jurídico

Públicos: Consejería de Gobernación, Servicio Andaluz de Atención a las Víctimas, Instituto Interuniversitario de Criminología, Escuelas de prácticas jurídicas, etc.

Privados: Colegios de abogados, asociaciones judiciales, asociaciones de víctimas, etc.

ÁREAS ESTRATÉGICAS

El Sistema Formativo debe tener como referente una serie de áreas formativas estratégicas que han de ser establecidas periódicamente por el COPAO. Para ello debe tener en cuenta:

a) Las áreas estratégicas deben estar vinculadas preferentemente a los grupos de trabajo ya consolidados en el Colegio, o que estén en fase de consolidación.

b) En el establecimiento de las áreas estratégicas se debe tener en cuenta la trayectoria ya existente en materia de formación del Colegio.

c) El COPAO debe ser especialmente sensible a contenidos formativos de carácter transversal, no vinculados directamente a las áreas de intervención, y que están en relación con los valores y la deontología. Por ejemplo: cómo el género, cultura, clase social, opción sexual, etc. (es decir, la diversidad humana) del psicólogo o psicóloga influye en su ejercicio profesional cuando se dirige a los individuos pertenecientes a otros grupos de referencia.

d) El COPAO debe plantearse constituir un grupo de expertos en prospectiva que sea capaz de adelantarse a las futuras necesidades formativas en una sociedad globalizada y en continuo cambio.

Sin querer ser exhaustivos, se enuncian a continuación un conjunto de áreas de contenidos que han parecido especialmente importantes a los miembros de la *Comisión*:

- 1) Diversidad humana en relación con el fenómeno de la inmigración.
- 2) Cooperación al desarrollo.
- 3) Investigación y difusión de hallazgos resultantes de la investigación (elaboración de informes, artículos, comunicaciones, etc.).
- 4) Apoyo psicológico en emergencias y catástrofes.

- 5) Procesos de mediación (familiar, intercultural, laboral, etc.).
- 6) Situaciones sociales donde se generan dependencias, especialmente en la tercera edad.
- 7) Intervención con familias.
- 8) Salud mental y medio ambiente.
- 9) Promoción del desarrollo personal en la adolescencia y en la juventud.
- 10) Promoción de la salud.
- 11) Psicología de la Salud (Psicooncología, Psicología del dolor, Psicología en los transplantes, en la cirugía de la obesidad, Neuropsicología, etc.)

MODELO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DEL COPAO

Los contenidos y los aspectos metodológicos de los cursos de formación deben ocupar un papel revelante en el Sistema Formativo. De acuerdo con los principios que han de regir dicho Sistema –y que ya se han descrito en párrafos anteriores- los cursos deben plantearse desde un modelo de competencias profesionales, y dotar al alumnado de los conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para abordar un problema y ser capaces de diseñar una estrategia suficientemente contrastada para su solución. Es decir, debe contribuir a formar a personas para que sepan hacer cosas –competencias profesionales- en un determinado contexto de intervención.

Para ello hay que tener en cuenta que las competencias profesionales se articulan en torno a tres grandes bloques, que constituyen los principales ejes de cualquier intervención profesional: (1) la capacidad para contemplar, definir y objetivar la realidad; (2) la capacidad para analizar e interpretar esa realidad en términos de causas y consecuencias, formulando un juicio sobre ella; y (3) la capacidad de diseñar y desarrollar actuaciones concretas que tiendan a la transformación de la realidad **(Gráfico 1)**.

Por ello la organización docente de los cursos debe tener como referente del proceso de aprendizaje los siguientes objetivos:

1) Capacitar a los alumnos para una adecuada percepción profesional de la realidad, distinguiendo la información relevante en una situación real (o simulada) para la consecución de una meta profesional concreta.

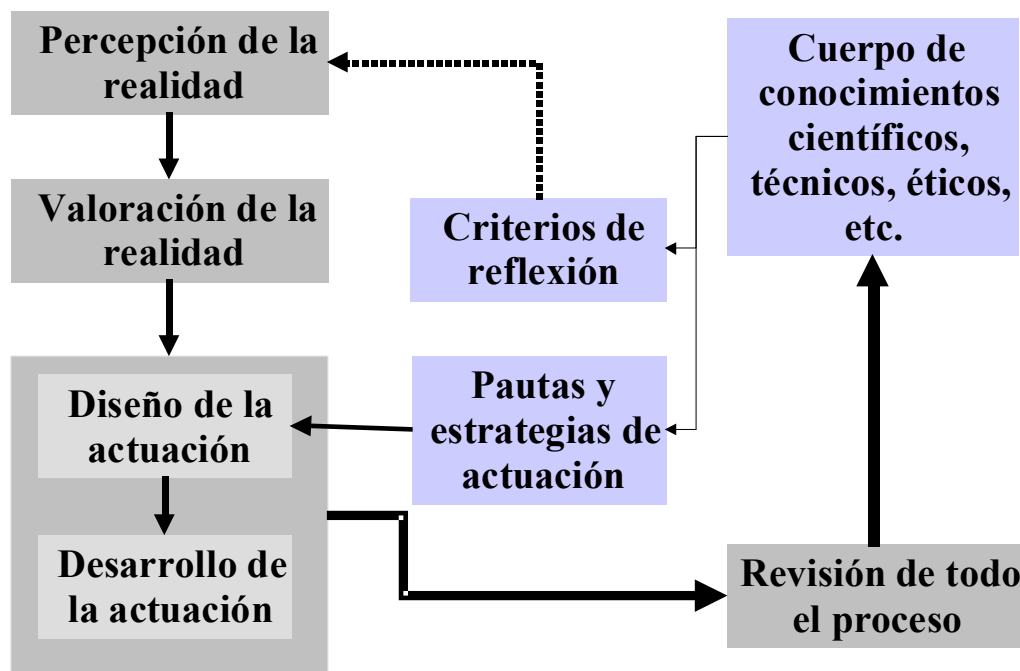
2) Capacitar al alumnado para una adecuada valoración de la realidad, que le permita emitir juicios de valor sobre la misma desde criterios científicos, éticos y los referidos a los procesos de intervención. Algunas de las habilidades a destacar son:

comparar situaciones reales con modelos teóricos, formular hipótesis para explicar una situación, establecer procedimientos validos de comprobación de hipótesis, o alcanzar conclusiones válidas a partir de datos empíricos, en función de una meta predeterminada.

3) El alumnado deberá ser capaz de diseñar, implementar y evaluar una actuación profesional en base a lo descrito en el apartado anterior.

4) El alumnado ha de ser capaz de revisar sus propias actuaciones, valorando críticamente la exactitud y adecuación de los criterios empleados, las decisiones tomadas y los resultados alcanzados.

Gráfico 1. Modelo de competencias profesionales en Psicología



Este modelo de aprendizaje puede dar lugar a distintos cursos en función del nivel de profundidad y amplitud que se desee alcanzar respecto del problema en cuestión:

Cursos de Iniciación: Son cursos en los que se inicia al alumnado en un determinado problema o campo de trabajo (como puede ser la inmigración, la violencia de género, las adicciones, etc.) o una determinada técnica de intervención.

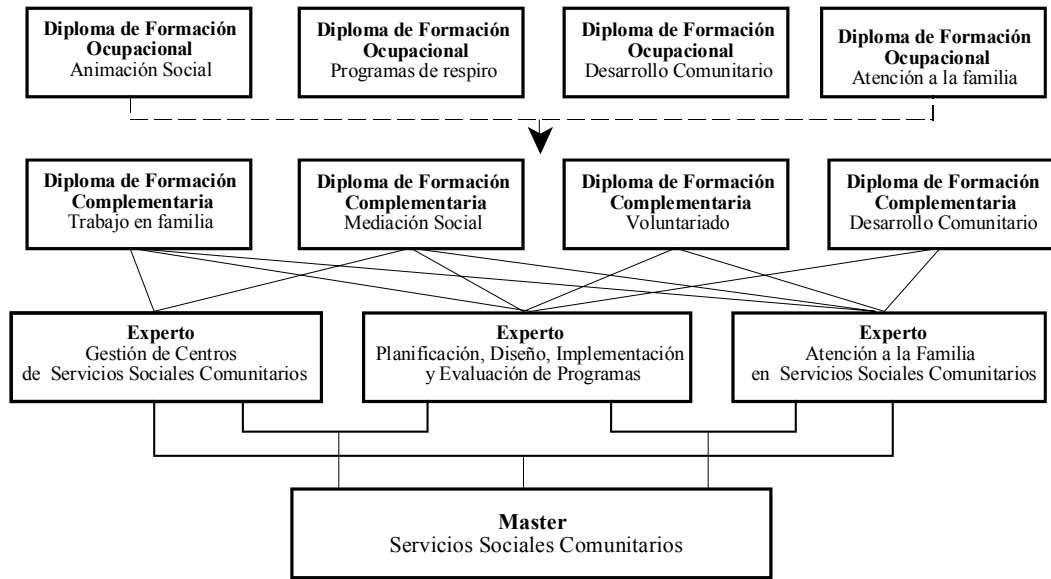
Cursos de Profundización: Pueden considerarse como una continuación de los cursos anteriores. En ellos debe primar la experiencia práctica en relación con el problema de referencia del curso. Puede adoptar el formato de grupos de encuentro de expertos, seminarios permanentes, etc.

Cursos de Cualificación: Son cursos en los que el objetivo fundamental se centra en el aprendizaje de competencias profesionales para la resolución de problemas concretos.

Estos cursos podrán adoptar formatos organizativos y docentes muy diversos, de acuerdo con los objetivos específicos que se planteen en cada uno de ellos. Sin embargo, hay que ser precavidos para no contribuir aún más a la gran confusión existente en el mercado, en el que una misma denominación (docente y/o de contenido) puede no corresponder con una oferta similar. Master, Experto, Especialista, de Formación Complementaria, de Aprovechamiento, etc. son algunas de las denominaciones al uso.

Siempre que sea posible, el Sistema Formativo debe plantearse con un carácter modular que permita al alumnado moverse con una cierta flexibilidad en el mismo. Ello significa que el Sistema debe contener cursos de poca duración (módulos) de tal forma que la realización de varios de ellos pueda dar lugar a títulos específicos de orden superior (**Gráfico 2**)

Gráfico 2. Ejemplo de un Plan de Formación en Servicios Sociales



OTRAS DIRECTRICES

La Comisión considera oportuno formular al COPAO las siguientes recomendaciones relacionadas directa o indirectamente con la formación.

1) El COPAO debería colaborar con la Dirección General de la Función Pública, ayuntamientos y diputaciones en la confección de los Programas sobre los que han de opositar los psicólogos y las psicólogas para ingresar en la función pública.

2) El COPAO debe participar en los procesos de certificación de las carreras profesionales en los distintos sistemas públicos, como el SAS, etc.

3) El COPAO podría plantearse configurar una oferta formativa a sus colegiados y colegiadas sobre habilidades instrumentales en áreas como: Contabilidad, Impuestos, Inglés, Legislación, Manejo de base de datos, etc.

4) Vinculado a los procesos formativos, el COPAO debería plantearse comenzar una línea de publicaciones específicas que adoptara distintos formatos: (1) Guías Prácticas de Intervención en un determinado problema; (2) Protocolos de actuación para situaciones concretas; (3) Monografías en campos novedosos y de especial relevancia; (4) Modelos de informes, entre otros.

5) El COPAO debe explorar fórmulas eficaces que incentiven y propicien la investigación entre profesionales del ámbito aplicado. Ayudas a la investigación aplicada, premios anuales de investigación, etc., podrían ser algunas fórmulas de intervención. Complementariamente, la *Comisión* considera que podría ser oportuno crear un equipo de investigación para realizar una evaluación de necesidades formativas y disponer así del germen de un observatorio permanente de necesidades formativas.

6) El COPAO debería explorar la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs), y estudiar la viabilidad de constituir una

plataforma para complementar la enseñanza presencial con la semipresencial o la no presencial.

7) El COPAO podría estudiar la posibilidad de ofrecer a sus colegiados y colegiadas un conjunto estructurado de recursos científicos y técnicos desde Internet para la práctica profesional. Este instrumento se viene denominando Caja de Herramientas porque el usuario puede encontrar en él protocolos de actuación, instrumentos de medidas (cuestionarios, entrevistas, encuestas, etc), modelos teóricos de problemas (maltrato, abuso, conflicto intergrupar, etc.), textos de interés, chats específicos, programas de intervención, etc.

APÉNDICE 1

MODELO DE REFERENCIA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN DEL COPAO

El sistema de formación debe estar dotado de una estructura eficiente, en el sentido de que resulte eficaz y al mismo tiempo no excesivamente gravosa. Los responsables de esta estructura estarán nombrados por los órganos directivos del Colegio, pero, una vez nombrados, deben gozar de autonomía en el desarrollo de su función. Ello no obsta para que haya una comunicación fluida con la cúpula del Colegio, que, además, a través de sus órganos de gobierno es quien aprueba el presupuesto plurianual destinado al sistema de formación. Dicha estructura podría ser la siguiente:

1. Consejo Rector
2. Coordinador Académico
3. Secretaría académica
4. Coordinador de cada una de las actividades docentes

A continuación se describen someramente cuáles podrían ser la composición y las funciones de cada uno de los elementos de esta estructura.

Consejo Rector

Composición: Estaría compuesto por profesionales cualificados con probada experiencia docente, investigadora o de ejercicio profesional. Tendría un número impar de miembros, nombrado por un número limitado de años (mínimo tres años, para que haya posibilidad de evaluación de las actividades formativas desarrolladas). Estaría coordinado por un presidente y un secretario.

Funciones: (1) Definir áreas de formación y de investigación prioritarias; (2) Encargar propuestas de actividades formativas a los potenciales coordinadores de las mismas; (3) Examinar y aprobar -si procede- propuestas de actividades formativas; (4) Determinar el sistema de evaluación de la calidad de las actividades impartidas y del aprendizaje de los alumnos; (5) Revisar los informes resultantes de las actividades docentes y del sistema de evaluación; (6) Evaluar y decidir sobre propuestas de actividades formativas conjuntas con otras instituciones; y (7) En su caso, evaluar y decidir sobre propuestas de proyectos de investigación que vayan a ser desarrollados desde el propio Colegio, con financiación interna, externa o mixta.

Las actividades de los miembros de este Consejo Rector deben estar adecuadamente remuneradas.

Coordinador Académico

Características: Se trata de un profesional con un perfil idóneo -entre otros aspectos, con experiencia docente, investigadora y de ejercicio profesional-, contratado inicialmente a tiempo parcial y de forma temporal. Con posterioridad, si el volumen de trabajo lo requiere, podría ser contratado a tiempo completo.

Funciones: (1) Facilitar el trabajo del Consejo Rector, elaborando cuantos informes le sean solicitados y realizando las gestiones que le sean encomendadas en el marco del desarrollo de este sistema de formación; (2) Facilitar el trabajo de los docentes -o investigadores, en su caso- que hayan sido seleccionados por el Consejo Rector; (3) Orientar y supervisar la secretaría académica; (4) Elaborar, motu proprio, propuestas al Consejo Rector, con vistas a un adecuado funcionamiento del sistema de formación; (5) Facilitar que se dé una atención personalizada a los profesores invitados que provengan de localidades distintas a aquélla donde se desarrolle la actividad, o bien

de otros países; y (6) Asumir las tareas de coordinación con otras instituciones que le sean asignadas por el Consejo Rector e informar puntualmente a éste de cualquier novedad relevante en relación con estas tareas.

Secretaría académica

Composición: Estaría compuesta inicialmente por una persona con el perfil adecuado (incluyendo cierto dominio de idiomas y facilidad para un trato exquisito con profesores y alumnos). Más adelante, si el sistema de formación lo requiere, esta secretaría académica incorporaría a otras personas. En ese caso, una de ellas ejercería funciones de coordinación.

Funciones: (1) Apoyo administrativo al Consejo Rector, al Coordinador Académico y a los equipos docentes; (2) Atención a los alumnos y a los solicitantes de información sobre las actividades formativas del Colegio; (3) Organización y mantenimiento de los fondos documentales del propio sistema de formación, que incluirá tanto documentos administrativos como de carácter técnico (informes de evaluación y otros); (4) Ejecutar las tareas que se le asigne en la aplicación del sistema de evaluación; y (5) Sugerir al Coordinador Académico y, excepcionalmente, al Consejo Rector medidas tendentes a mejorar el sistema de formación.

Coordinadores de las actividades docentes

Características: Se trata de profesionales que, por su perfil y disponibilidad, reciben del Consejo Rector el encargo de coordinar una determinada actividad docente. Este encargo, debidamente remunerado, tendrá la duración apropiada para el adecuado desarrollo de la actividad docente.

Funciones: (1) Concretar el programa de la actividad formativa, cuando éste no ha sido formulado con todo detalle antes de su aprobación; (2) Coordinar al profesorado

implicado en dicha actividad; (3) Velar por el adecuado desarrollo de las prácticas previstas en la actividad formativa; (4) Proponer al Consejo Rector criterios de selección de los destinatarios de la actividad docente, cuando no se trate del mero orden de inscripción hasta cubrir las plazas disponibles.; (5) Servir de enlace entre el equipo docente, el Coordinador Académico y la secretaría académica; y (6) Elaborar un informe final de la actividad que recoja, entre otros aspectos, las sugerencias de los docentes para el futuro desarrollo de actividades similares o de otras complementarias.

APÉNDICE 2

NUEVO ESCENARIO NORMATIVO DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA:

ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

Real Decreto 1044/2003, de 1 de agosto, por el que se establece el procedimiento para la expedición por las universidades del Suplemento Europeo al Título. (BOE N.º 218 de 11 de septiembre de 2003. <http://www.boe.es/boe/dias/2003-09-11/pdfs/A33848-33853.pdf>)

Este real decreto tiene por objeto establecer las condiciones y el procedimiento por el que las universidades españolas podrán expedir el Suplemento Europeo al Título, con el fin de promover la más amplia movilidad de estudiantes y titulados españoles en el espacio europeo de enseñanza superior.

Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificación en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. (BOE N.º 224 de 18 de septiembre de 2003. <http://www.boe.es/boe/dias/2003-09-18/pdfs/A34355-34356.pdf>)

Este real decreto tiene por objeto establecer el crédito europeo como la unidad de medida del haber académico en las enseñanzas universitarias de carácter oficial, así como el sistema de calificación de los resultados académicos obtenidos por los estudiantes en estas enseñanzas.

Real Decreto 55/2005, de 21 de enero, por la que se establecen las estructuras de enseñanzas universitarias y se regulan los Estudios Universitarios Oficiales de Grado. (BOE N.º 21 de 25 de enero de 2005. <http://www.boe.es/boe/dias/2005-01-25/pdfs/A02842-02846.pdf>)

Este real decreto tiene por objeto establecer la estructura de las enseñanzas universitarias oficiales españolas, de acuerdo con las líneas generales emanadas del Espacio Europeo de Educación Superior y de conformidad con lo previsto en el artículo 88.2 de la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades. Asimismo, este real decreto regula los aspectos básicos de la ordenación de los estudios universitarios de primer ciclo conducentes a la obtención del correspondiente título oficial.

Real Decreto 56/2005, de 21 de enero, por el que se regulan los estudios Universitarios oficiales de Postgrado. (BOE N.º 21 de 25 de enero de 2005. <http://www.boe.es/boe/dias/2005-01-25/pdfs/A02846-02851.pdf>)

Este real decreto tiene como objeto ofrecer el marco jurídico que haga posible a las universidades españolas estructurar, con flexibilidad y autonomía, sus enseñanzas de Postgrado de carácter oficial, para lograr armonizarlas con las que se establezcan en el ámbito no sólo europeo, sino mundial. Se introduce, en consecuencia, en el sistema universitario español, junto al título de Doctor, de larga tradición en nuestra estructura educativa, el título oficial de Master y se regulan los estudios conducentes a la obtención de ambos.