

 Universitat Abat Oliba CEU	 UNIVERSIDAD DE ALCALÁ	 UNIVERSIDAD PRIVADA ALFONSO X EL SABIO La Universidad de Burgos	 IN LUMINE SAPIENTIA UNIVERSITAS ALMERENSIS	 UNIVERSITAS ANTONIO DE NEBRJAE	 UAB Universitat Autònoma de Barcelona	 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID	 UNIVERSITAT DE BARCELONA
 UNIVERSIDAD DE BURGOS	 UCA Universidad de Cádiz	 UNIVERSIDAD CAMILO JOSÉ CELA	 UC UNIVERSIDAD DE CANTABRIA	 QUI FACIT VERITATEM VENIT AD LUCEM Universidad Cardenal Herrera CEU	 UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID	 UCLM UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA	 UNIVERSITAS CATHOLICAE AVILENSIS
 UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN ANTONIO	 UNIVERSIDAD COMPLUTENSE MADRID	 UNIVERSIDAD DE CORDOBA	 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	 UNIVERSITAT D'ALACANT	 UNIVERSIDAD DE DEUSTO	 UNIVERSIDAD EUROPEA DE MADRID	 UNIVERSIDAD EUROPEA MIGUEL DE CERVANTES
 UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	 UNIVERSIDAD FRANCISCO DE VITORIA	 UNIVERSITAT DE GIRONA	<h1>LIBRO BLANCO</h1>		 UNIVERSIDAD DE GRANADA	 UNIVERSIDAD DE HUELVA	 UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS
 UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA	 UNIVERSITAT INTERNACIONAL DE CATALUNYA	<h2>TÍTULO DE GRADO EN PSICOLOGÍA</h2>			 UNIVERSIDAD DE MENÉNDEZ PELAYO	 UNIVERSIDAD DE JAÉN	
 UNIVERSITAT JAUME I	 UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	 UNIVERSIDAD DE LA RIOJA	 UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	 UNIVERSIDAD DE LEÓN	 UNIVERSITAT DE LLEIDA	 UNIVERSIDAD DE MÁLAGA	 UNIVERSITAT MIGUEL HERNÁNDEZ
 MONDRAGON UNIBERTSITATEA	 UNIVERSITAS STUDIORUM MURICENSIS	 UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA	 UNIVERSIDAD DE NAVARRA	 UOC La universidad virtual www.uoc.edu	 UNIVERSIDAD DE OVIEDO	 UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE	 emán la zabal zazu UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO
 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA	 UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA	 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID	 UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA	 UNIVERSITAT POMPEU FABRA	 UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS MADRID	 UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE SALAMANCA	 UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA
 UNIVERSITAT RAMON LLULL	 UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS	 UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI	 UNIVERSIDAD DE SALAMANCA	 UNIVERSIDAD SAN PABLO CEU	 UNIVERSIDADE DE SANTIAGO	 UNIVERSIDAD SEK SEGOVIA	 UNIVERSIDAD DE SEVILLA
 UNIVERSITAT DE VALÈNCIA	 UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	 UNIVERSITAT DE VIC	 UNIVERSIDADE DE VIGO	 UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA	<h1>www.aheca.es</h1>		

**PROYECTO DE DISEÑO DE PLAN DE ESTUDIOS Y TÍTULO DE GRADO
EN PSICOLOGÍA**

Informe presentado por las Universidades españolas
que imparten la titulación de psicología
en el marco de la Segunda Convocatoria de Ayudas para el Diseño
de Planes de Estudio y Títulos de Grado
de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
Programa de Convergencia Europea

Coordinación: Montserrat Freixa Blanxart
Universitat de Barcelona

Julio de 2004
Revisión, marzo de 2005

ÍNDICE

	Introducción.....	4
	Evolución de los estudios de psicología en España.....	7
1.	Análisis de la situación de los estudios afines en Europa.....	14
2.	Número de plazas ofertadas en cada Universidad para el título. Demanda de dicho título en primera y segunda preferencia.....	34
3.	Estudios de inserción laboral de los titulados en Psicología.....	42
4.	Modelos de estudios europeos seleccionado y beneficios directos que aportará a los objetivos del título de armonización que se propone.....	56
5.	Principales perfiles profesionales de la titulación de Psicología.....	59
6.	Introducción a los apartados 6 a 10.....	61
	Fundamentación del estudio de competencias realizado.....	61
	Metodología de realización de la encuesta sobre competencias de la titulación.....	62
	Valoración de la importancia de las competencias transversales y genéricas para el grado de Psicología en relación con los perfiles profesionales definidos.....	68
7.	Valoración de los conocimientos básicos y las competencias específicas para la formación en Psicología, en relación con los perfiles profesionales definidos.....	74
8.	Clasificación de las competencias transversales y específicas en relación con los perfiles profesionales.....	84
9.	Valoración de las competencias por parte de las asociaciones profesionales.....	88
10.	Valoración de las competencias a partir de la experiencia académica y profesional de los titulados.....	110
	Conclusiones a los apartados 6 a 10 y competencias específicas de grado en Psicología.....	119
11.	Objetivos del título de grado en psicología.....	121

12.	Propuesta de contenidos comunes obligatorios (troncalidad) del título de Grado de Psicología.....	123
13.	Distribución en horas de trabajo del estudiante de los contenidos del apartado anterior y asignación de créditos.....	132
14.	Indicadores de evaluación de la titulación.....	134
	Puntos de discusión, conclusiones y propuestas.....	147
	Referencias bibliográficas.....	151

Anexos:

Anexo 1. Revisión Planes de Estudio

Anexo 2. Estudio de la titulación con la sociedad y el mercado laboral

Anexo 3. Estudio de la relación de la titulación con la sociedad y el mercado laboral

Anexo 4. Metaplan con tutores externos

Anexo 5. European Diploma in Psychology

Anexo 6. Modelo de competencias de Bartram y Roe. 2004

Anexo 7. Primera propuesta Plan de Estudio

Anexo 8. Indicadores de evaluación

Anexo 9. Actas

Anexo 10. Alegaciones

Anexo 11. Últimos estudios de inserción laboral

Introducción

La propuesta que se presenta en este documento sobre el título de grado en Psicología se ha desarrollado en el marco de la segunda Convocatoria de Ayudas para el Diseño de Planes de Estudio y Títulos de Grado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) .

En la propuesta han colaborado 31 Facultades que actualmente imparten la Licenciatura de Psicología, y ha sido coordinado por la Universidad de Barcelona.

A lo largo de este trabajo se explica la metodología seguida en cada uno de los puntos, que han sido elaborados por varios grupos de trabajo. Susana Gorbeña, de la Universidad de Deusto, Jordi Fernández, de la Universidad Autónoma de Barcelona, María Vicenta Mestre, de la Universidad de Valencia, Jordi Pich, de la Universidad de les Illes Balears, Angela Conchillo, de la Universidad Complutense de Madrid, Encarnación Sarría, de la UNED, Elvira Mendoza, de la Universidad de Granada, Amalio Blanco, de la Universidad Autónoma de Madrid, María Angeles Ruiperez, de la Universidad Jaime I, Jesús Gómez Amor, de la Universidad de Murcia, y Francisco Fernández Serra, de la Universidad de Sevilla, han coordinado diferentes partes del proyecto ejerciendo diversas funciones, y han estado durante todo el proceso colaborando con la coordinadora del proyecto.

Juan Manuel Serrano, de la Universidad Autónoma de Madrid, Juan Antonio Amador, de la Universidad de Barcelona, junto con la coordinadora del proyecto, Montserrat Freixa, han redactado el informe final.

Dicho informe final es el resultado del trabajo de muchas personas, y representa el acuerdo de todas las universidades participantes en el proyecto. Durante todo el proceso, el interés y la colaboración mostrada por la práctica totalidad de los representantes de las universidades han sido excelentes.

Universitat Abat Oliba

Dr. Martín Echevarría
Coordinador de psicología

Universidad de Almería

Dr. Fernando Sánchez Santed
Dr. Antonio Daniel Fuentes
Coordinador de Psicología
Dra. Carmen Pozo Muños

Universidad Autónoma de Barcelona

Dr. Jordi Fernández Castro
Decano
Dra. Teresa Gutiérrez
Vicedecana

Universidad Autónoma de Madrid

Dr. Juan Manuel Serrano
Decano
Dr. Amalio Blanco
Dr. Julio Olea

Universidad de Barcelona

Dra. Montserrat Freixa
Decana
Dr. Juan Antonio Amador
Cap d'Estudis
Dr. Eduard Martí

Universidad Complutense de Madrid

Dra. Ángela Conchillo
Decana
Dr. Florentino Moreno
Vicedecano

Universidad de Deusto

Dra. Susana Gorbeña
Decana
I. Amayra
N. Ojeda

Universitat de Girona

Dra. Elisabeth Serrat
Dra.E. Villar
Dra.S.Font
Dra. E.Gras
Dr.F.Viñas

Universidad de Granada

Dra. Elvira Mendoza
Decana
Dr.J.L. Padilla
Vicedecano

Universidad de Huelva

Dr. Rafael T. Andújar Barroso
Vicedecano

Universidad de las Islas Baleares

Dr. Jordi Pich
Decano

Universidad de Jaén

Dr. Gabriel Tejada Molina
Coordinador de Psicología
E. López

Universidad Jaume I

Dra. M^a Ángeles Ruiperez
Decana
Dr. Francisco García
Vicedecano

Universidad de La Laguna

Dr. Gustavo Ramírez
Vicedecano
Dr.C. Álvarez
Dr. M. Ramírez
Vicedecanos

Universidad de Málaga

Dr. Alfredo Fierro
Decano
Dra. Alicia López
Dr. Alberto Rodríguez
Dra. Margarita Ortiz-Tallo
Vicedecanos

Universidad Miguel Hernández

Dra. M^a Ángeles Pastor
Coordinadora de Psicología
S. López
J.J. Mira

Universidad de Murcia

Dr. Jesús Gómez Amor
Decano
Dr. J.J. Vera Martínez
Vicedecano

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

Dra. Encarnación Sarriá
Decana
Dr. P. Collado
Dr. A. Villarino
Vicedecanos

Universitat Oberta de Catalunya

Dra. Montse Vall-Ilovera
Directora de programa
Dr. I. Rodríguez
Dra. M. Boixadós

Universidad de Oviedo

Dr. José Muñiz
Decano

Universidad de País Vasco

Dr. Joaquín de Paúl
Decano
Dr. Javier Gómez Zapián

Universidad Pontificia de Comillas

Dr. Miguel Juárez Gallego
Decano
M. Prieto
M.J Carrasco

Universidad Pontificia de Salamanca

Dra. Paz Quevedo
Decana

Universidad Ramón Llull

Dr. Climent Giné
Decano
Dr. Ignasi Ivern Vicedecano
Dr. Jordi Segura Coordinador
Dr. Antonio Chaves

Universidad Rovira i Virgili

Dra. Misericordia Camps
Decana
Dr. Urbano Lorenzo
Vicedecano

Universidad de Salamanca

Dr. José Carlos Sánchez
Vicedecano

Universidad San Pablo-CEU

Dr. Aquilino Polaino Lorente
Decano
Dr. Miguel Echevarría
P. Martínez Cano

Universidad de Santiago de Compostela

Dr. Fernando Díaz Fernández. Decano
Dra. Carolina Tinarejo
Vicedecana

Universidad Sek Segovia

Dr. Miguel Gandarillas
Decano

Universidad de Sevilla

Dr. Francisco Fernández Serra
Decano
Dr. Jesús García
Dr. A Aguilera
Dr. M. Gómez de Terrenos
Vicedecanos

Universidad de Valencia

Dra. M^a Vicenta Mestre Escrivá
Decana
Dra. Remedios González
Dr. José Ramos
Vicedecanos
Dr. J. M^a Peiro

Colegio Oficial de Psicólogos

Dr. Francisco Santolaya Ochando
Decano - presidente

Evolución de los estudios de psicología en España

La Titulación universitaria de Psicología inicia su andadura en España a finales de la década de los 60 del siglo XX. Sin embargo, la historia real de los Estudios de Psicología en la Universidad española fecha su origen con un siglo de anterioridad. Tras varias décadas de tanteos en último tercio del siglo XIX, la institucionalización de diversas asignaturas de Psicología en Facultades de la Universidad Española, permite a aquella desarrollar una vida académica regular durante la primera mitad del siglo XX, hasta que finalmente se produce el referido salto académico hacia la Titulación oficial.

En el siglo XIX, los estudios de Psicología eran parte estructural de la Metafísica, careciendo de autonomía doctrinal e institucional. La emancipación real de la Psicología respecto de la Metafísica tuvo lugar en la reforma de los Planes de Estudio de las Facultades de Ciencias, de Medicina y de Filosofía y Letras. En esta última, se estableció la asignatura Estudios Superiores de Psicología, desdoblada poco después en dos asignaturas de inspiración ideológica contrapuesta: Psicología Experimental y Psicología Superior. La Psicología Experimental, se dotó de inmediato de una Cátedra propia con sede en la Facultad de Ciencias de la Universidad Central de Madrid, y fue destinada al Doctorado de Ciencias Naturales, de Medicina, y a la Licenciatura de la Facultad de Filosofía y Letras. La Psicología Superior, por su parte, fue destinada a los alumnos de esta última Licenciatura.

La Cátedra de Psicología Experimental de la Universidad Central fue desempeñada sucesivamente por Dr. D. L. Simarro (1902-1921), naturalista y médico, por el Dr. D. M. H. Ayuso e Iglesias (1924-1928), filósofo, y por el Dr. D. C. Rodrigo Lavín (1921-1924 y 1929-1936), discípulo de Simarro y, como él, naturalista y médico. Por su parte, la asignatura Psicología Superior, que se impartía en las Facultades de Filosofía de la Universidades Central y de Barcelona no contó con Cátedras propias hasta 1911 (Universidad de Barcelona) y 1923 (Universidad Central de Madrid). La Cátedra de Psicología Superior de Barcelona fue desempeñada por los filósofos Parpal Marqués (1913-1923) y D. P. Font Puig (1924-1958) y la de la Universidad Central fue desempeñada por Gil Fagoaga (entre 1923 y 1966). Con la Reforma de los Planes de Estudios universitarios de la República, en 1931, la Psicología Experimental dejó de ser impartida en la Facultad de Filosofía y Letras y la Psicología Superior pasó a denominarse simplemente Psicología. La Guerra Civil alteró el esquema de desarrollo de la Psicología en la Universidad.

Paralelamente a esta Psicología universitaria oficial, la cual se había mostrado escasamente productiva, en las décadas de 1920 y 1930 se desarrolló un poderoso movimiento de aplicación de la Psicología a las profesiones, que tenía su centro en las denominadas Escuela de Barcelona (Instituto de Orientación Profesional de Barcelona, desde 1919) y Escuela de Madrid (Sección de Orientación Profesional del Instituto de Reeducción de Inválidos del Trabajo, desde 1922). Fueron figuras destacadas del primero J. Ruiz Castellá, J. M. Tallada y E. Mitra y López; lo fueron del segundo M.

Rodrigo, J. Germain y J. Mallart. Tras una corta etapa, tanto el centro de Madrid como el de Barcelona fueron transformados en Institutos de Orientación Profesional (1927) y, en 1931, en Instituto Nacional de Psicotecnia, el primero, y en Instituto de Barcelona, el segundo.

Después de la guerra civil, las reformas de los Planes de Estudio promulgadas en varios Decretos de 1944 dieron un vuelco al estatus institucional de la Psicología universitaria. Uno de aquellos Decretos trasladó la dotación de la Cátedra de Psicología Experimental de la Facultad de Ciencias a la de Filosofía y Letras para dar cobertura económica a una nueva Cátedra con el nombre de Psicología Experimental y Racional. Asimismo, se crearon dos nuevas disciplinas en la Sección de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras: Psicología General y Psicología del Niño y del Adolescente. La docencia de la primera fue acumulada a la Cátedra de Psicología Experimental y la de la segunda a la de Psicología Racional, siendo los responsables de las mismas Gil Fagoaga y Zragüeta, respectivamente. Así las cosas, a la altura de los años cuarenta, la Psicología en las Universidades de Madrid y de Barcelona estaba al cargo de filósofos de orientación escolástica. En 1953, los Planes de Estudios universitarios sufrieron una nueva reforma que afectó a la Psicología, creándose las asignaturas de Psicología Social en la Licenciatura de CC. Políticas, Económicas y Comerciales, y un año después, a petición de la Sección de Pedagogía de la Universidad Central, la asignatura de Psicología de la Función Educadora.

En estos años, la figura de J. Germain se iba a convertir en germen de un nuevo espíritu científico en el quehacer de la Psicología española y en puente natural entre la Psicología científica anterior a la guerra y un nuevo movimiento institucionalizador de la misma en la Universidad. Él fue el alma del recién creado Departamento de Psicología Experimental del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (1945), promotor y cofundador de la Revista de Psicología General y Aplicada (1946), de la que fue Director, de la Sociedad Española de Psicología (1952), de la que fue primer Presidente, así como de la Escuela de Psicología y Psicotecnia de la Universidad de Madrid (1953). Aquel Departamento se convirtió en núcleo y germen del desarrollo posterior de la Psicología científica y aplicada en España. De él formaron parte un selecto grupo de jóvenes psicólogos, entre otros, Yela Granizo, Pinillos Díaz, Siguán Soler y Secadas Marcos, los cuales, formados en el espíritu de la Psicología científica que Germain promovía finalmente se harían cargo de las Cátedras de Psicología disponibles en la Universidad Española, una vez que iban quedando vacantes. Así, M. Yela Granizo ganó por oposición la Cátedra de Psicología General de la Sección de Pedagogía de la Facultad de Filosofía de la Universidad Central, en 1957; los Profs. D. J. L. Pinillos Díaz y M. Siguán obtuvieron, en 1961 y en una misma Oposición, la titularidad de la Cátedra de Psicología de la Sección de Filosofía de las Universidades de Valencia y de Barcelona, respectivamente. Cuando en 1966 se jubila Gil Fagoaga, la Cátedra de Psicología que él venía desempeñando en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Madrid sería ocupada por el Prof. Pinillos Díaz, y la Cátedra de Psicología vacante de Valencia sería ganada por Oposición por otro discípulo de Germain, el Prof. D.F. Secadas Marcos (Quintana, 1991).

El Departamento de Psicología Experimental dejó de funcionar a finales de la década de los 50, pero la labor pionera en psicología científica fue proseguida con éxito creciente tanto por la docencia de aquéllos en sus Cátedras universitarias como por la formación de alumnos en las aulas de la Escuela de Psicología y Psicotecnia. Esta Escuela exigía para matricularse ser licenciado universitario y estaba orientada fundamentalmente hacia la práctica en diversos sectores de la Psicología aplicada. Su plan de estudios inicial constaba de dos años académicos, uno de formación básica y otro de especialización en tres Secciones: clínica, pedagógica o industrial. La creación de este complemento a la licenciatura no se acompañó inmediatamente de la definición de los estudios de Psicología como licenciatura, pero sin duda fue el embrión de los desarrollos académicos posteriores de la disciplina.

Así, a partir de 1968, Psicología adquiere rango de titulación universitaria, y se inicia su enseñanza en las Facultades de Filosofía y Letras de las Universidades de Madrid y Barcelona. Poco después, a comienzos de la década de los 70 la titulación de Psicología comienza a desprenderse de la tutela que académicamente ejercían las Facultades de Filosofía¹. En este año, por ejemplo, en la Universidad Autónoma de Madrid aprobó un innovador plan de estudios, que contemplaba primer curso común para todas las especialidades de la Facultad de Filosofía y Letras, y cuatro cursos adicionales con bloques de contenidos formativos propios de Psicología. Durante esta década, y siguiendo los ejemplos de las Universidades de Madrid y Barcelona, la especialidad de Psicología se fue incorporando a los programas de las Universidades españolas como una sección independiente, aunque dentro de las Facultades de Filosofía y Letras. En 1974 se aprobó el primer ciclo de las Secciones de Psicología de la Universidad Pontificia de Salamanca y de la Universidad de Granada, tan solo un año después la Dirección General de Universidades e Investigación dio el visto bueno a la modificación del primer ciclo de la Sección de Psicología de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Complutense de Madrid (hasta entonces con contenidos compartidos con el resto de titulaciones de la Facultad). En años sucesivos otras Universidades aprobaron planes de estudios diferenciados en Universidades como las de Valencia, Autónoma de Barcelona, UNED, La Laguna, Deusto, Murcia, etc. Esta creciente presencia de la Psicología en las Universidades españolas dio lugar a un incremento espectacular en el número de estudiantes, suponiendo sin duda uno de los mayores aumentos experimentados por una titulación en la historia reciente de la Universidad española (el número de estudiantes matriculados pasó en solo siete años de 160, en el curso 1968-69, a 13.484, en el curso 1975-76).

El plan de estudios de la enseñanza de Psicología estaba compuesto, hasta bien entrada la década de los setenta, por uno o dos años de estudios compartidos con el resto de las titulaciones de las Facultades de Filosofía y Letras y otros tres dedicados a bloques de contenidos formativos específicos. Fue a finales de la década de los setenta cuando comenzaron a incorporarse los bloques de contenidos formativos propiamente psicológicos en los primeros años de currículo y a descartarse

¹ Por ejemplo, en 1973 la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Barcelona se dividió en tres Facultades independientes: Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, Facultad de Filología y Facultad de Geografía e Historia. La especialidad de Psicología constituía una sección dentro de la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación (Fuente: Gabucio, F., Malapeira, J.M., Forns, M., Guàrdia, J., y Quevedo, M^a. J. (1994). El desarrollo de la enseñanza (1969-1993): planes de estudio, profesorado y alumnado. *Anuario de Psicología*, 63(4), 109-166.

contenidos comunes. Estos nuevos planes de estudio estaban formados en general por un conjunto de bloques de contenidos formativos que luego han configurado las áreas de conocimiento que imparten su docencia en la licenciatura en la actualidad. Así, el primer ciclo contenía bloques de contenidos formativos de Psicología General, fundamentos biológicos del comportamiento, bases sociales del comportamiento y su desarrollo a lo largo del ciclo vital, así como un soporte metodológico y de conocimiento de técnicas estadísticas para el estudio científico del comportamiento humano. Complementando lo anterior, en el segundo ciclo, se impartían contenidos de Psicopatología, Psicología del Pensamiento y del Lenguaje, Psicología de la Personalidad y la Psicología Diferencial. Puede observarse retrospectivamente como en este momento de desarrollo de la licenciatura predominaba una orientación de contenidos de carácter teórico, sobre los bloques de contenidos formativos de carácter más aplicado, quizás en correspondencia con una disciplina que entonces contaba con una reducida implantación social y profesional.

No obstante, muy pronto las Universidades comenzaron a introducir novedades significativas en estos planes de estudio, destacando en esta línea la oferta de asignaturas optativas orientadas a las salidas profesionales de la Psicología. Así, por ejemplo, ya en 1979 la Universidad de la Laguna, introdujo dos aspectos novedosos y relevantes en su plan de estudios: a) un "Prácticum" de duración anual y orientado a *el conocimiento práctico y en la actividad dentro del campo de la especialización elegido* y, b) la adopción de un cuadro de especialidades en Psicología Clínica, Psicología Educativa, Psicología Laboral y Psicología Experimental, con sus optativas específicas. En esta misma línea, la Universidad Complutense de Madrid, que en 1980 había dado el visto bueno a lo que sería la primera Facultad de Psicología, define poco después cinco especialidades también con asignaturas específicas para cada uno de ellos: Psicología Clínica, Psicología Educativa, Psicología Industrial, Psicología Social y Psicología Teórico-Experimental.

La Ley de Reforma Universitaria (B.O.E 1/9/1983) da lugar a una profunda modificación de la estructura curricular en toda la Universidad Española y, en particular, de la Licenciatura en Psicología, con el desarrollo de los decretos derivados de ella. Por una parte, el Real Decreto de 1888/1984 establece que la Psicología queda dividida en 6 áreas de conocimiento: Metodología de las Ciencias del Comportamiento; Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos; Psicobiología; Psicología Básica; Psicología Evolutiva y de la Educación y Psicología Social.

Por otra, en 1987 aparece el Real Decreto 1497/1987 por el que se establecen, entre otros aspectos, las directrices generales comunes de los Planes de Estudios de los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y se establece el sistema de créditos como unidad de medida. Este Real Decreto se complementa con el publicado el 20 de Noviembre de 1990 en el que se establecen las directrices generales del título universitario de Licenciado en Psicología. Además de establecer que los estudios de Psicología conducirán a la obtención de un único título universitario oficial, *Licenciado en Psicología*; define un primer ciclo, de dos/tres cursos de duración, dedicado preferentemente a enseñanzas básicas y de formación general y, un segundo ciclo, de dos años,

para la profundización y especialización vinculada a la actividad y uso profesional de los conocimientos y técnicas psicológicas. El decreto fija, además, una serie de contenidos troncales, 137 créditos mínimos, comunes repartidos en dos ciclos y asignados a diferentes áreas de conocimiento. Sobre estos 137 créditos cada una de las Facultades elaborará después una propuesta docente introduciendo una serie de bloques de contenidos formativos discrecionales para ser cursados bien obligatoriamente, bien de forma optativa o como libre configuración, hasta completar los 300 créditos que debe cursar como mínimo todo estudiante para obtener el título.

A partir de 1991 las Universidades comenzaron a poner en marcha dispositivos para la renovación de sus planes de estudio de acuerdo con la normativa citada (véase tabla 1), produciéndose algunas variaciones en cuanto al número mínimo de créditos para la obtención del título, o el valor de cada asignatura. La diversidad en el origen y características propias de cada facultad determinaron también ciertas diferencias en la presencia de las distintas áreas de conocimiento. Sin embargo, por encima de lo anterior la puesta en marcha de estos nuevos planes de estudio produjo importantes coincidencias a la hora de definir los contenidos, la duración de la licenciatura, el porcentaje de troncalidad u optatividad, los perfiles, itinerarios o especialidades (Psicología Clínica y de la Salud, Psicología Educativa, Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, las tres especialidades que ya existían en la Escuela de Psicología).

Los estudios realizados para este proyecto que ahora se culmina han puesto de manifiesto estas coincidencias en la estructura de nuestros actuales planes de estudios, por encima de las pequeñas variaciones en las diferentes facultades. Tales coincidencias han constituido, sin duda, un fundamento sólido para alcanzar acuerdos en la toma de decisiones sobre la nueva definición del título, de acuerdo con las directrices que marca el Espacio Europeo de Educación Superior. Así, por ejemplo, hemos podido comprobar como, en términos generales, los planes de estudio actuales presentan bastante similitud en el porcentaje de troncalidad en cada una de las facultades (prácticamente todas se encuentran entre el 60 y 75% de bloques de contenidos formativos troncales). Asimismo, la constatación mayoritaria acerca de que los contenidos del plan de estudios de Licenciado en Psicología que se imparte en la actualidad, parece requerir por parte del estudiante medio no menos de cinco cursos académicos de estudio, coincidiendo con ello con la recomendación expresada hace ya algunos años por la Conferencia de Decanos de Psicología, y que ya guió las últimas modificaciones de algunos planes de estudio en el final de los años 90.

Este recorrido a lo largo de la historia, junto con la reflexión sobre el panorama actual de la titulación, aporta no pocos elementos importantes en la orientación de este proyecto. Sin embargo, no pretendemos por ello menospreciar los elementos innovadores y de prospectiva que conlleva el Espacio Europeo de Educación Superior. Este proyecto se entiende como una oportunidad de discusión profunda de aspectos estructurales clave en el futuro de la titulación y más allá de la decisión sobre la estructura general del plan de estudios (180 ó 240 créditos) contenida necesariamente en este proyecto. Así, por ejemplo, exigirían una mayor reflexión aspectos como la

complementariedad con las titulaciones de otros países de nuestro entorno, la definición de las competencias en las que debe formar el título, la orientación hacia la demanda social y profesional de psicólogos, el ajuste a un sistema de docencia y de enseñanza-aprendizaje centrado en el trabajo del estudiante, que conlleva muy importantes modificaciones respecto al actual y la fijación de criterios de calidad que guíen nuestros pasos para satisfacer la demanda de formación en Psicología. Esta propuesta de libro blanco de la titulación de Psicología pretende abordar estas cuestiones aunando, inevitablemente, la realidad y el momento actual de desarrollo de la Psicología (con una breve pero intensa historia universitaria), con el deseo de innovación, para contribuir con ello a la mejora de la calidad de la formación de los licenciados en Psicología. Debe entenderse también que este informe supone, por encima de otras cuestiones, el punto de partida para la discusión de las cuestiones de fondo planteadas, y otras posiblemente relacionadas, que en muchos casos no pueden abordarse completamente en el período semestral que exige la presente convocatoria.

Tabla 1. Universidades y B.O.E. en el que se publicaron los planes de estudios de Psicología y los planes de estudios reformados.

UNIVERSIDAD	B.O.E
Abat Oliba CEU	17.03.04
Almería	
Autónoma de Barcelona	21.01.93 y 22.08.00
Autónoma de Madrid	05.11.92 y 20.08.99
Barcelona	12.11.1993 y 19.08.99
Camilo José Cela	23.05.01 y 30.04.04
Complutense de Madrid	12.02.93 y 22.07.03
Deusto	27.08.93, 02.05.96 y 03.07.99
Girona	12.11.99
Granada	20.01.94 y 16.11.00
Huelva	21.10.03
Islas Baleares	19.12.97, 17.08.98 y 18.02.00 y 30.10.02
Jaén	20.12.1995 y 10.08.99
Jaume I de Castellón	29.08.91
La Laguna	21.10.95 y 30.07.02
Málaga	05.10.94 y 24.02.00
Miguel Hernández de Elche	08.10.99 y 22.07.03
Murcia	03.03.00 y 30.01.03
Oberta de Catalunya	10.08.01
Oviedo	18.10.91 y 29.10.97
País Vasco	12.05.99 y 28.06.00
Pontificia de Comillas	29.09.00
Pontificia de Salamanca	23.03.00
Ramón Llull	05.12.95 y 14.11.00
Rovira i Virgili	03.02.94, 20.10.94 y 20.09.99 y 30.04.03
San Pablo-CEU de Madrid	18.02.03
Santiago de Compostela	02.12.93 y 12.10.01
Salamanca	28.12.01
Sevilla	23.06.94 y 08.08.01
S.E.K de Segovia	09.07.99
U.N.E.D	28.02.00 y 03.12.01 y 09.07.03
Valencia	22.07.94 y 18.08.00
U.O.C	10.08.01

1- Análisis de la situación de los estudios afines en Europa

El panorama europeo de los estudios de grado en Psicología es enormemente variado y complejo. Los quince países que hasta fecha reciente constituían la Unión Europea cuentan con legislaciones, sistemas educativos y planes de estudio muy diferentes. Conocer y analizar la diversidad educativa de los países con los que nuestra titulación tiene que converger y compartir espacio profesional y laboral es, sin duda, una útil herramienta en el proceso de definición de la nueva titulación de Psicología. Sin embargo, tal como se refleja en secciones posteriores de este informe, el desarrollo y situación actual de los estudios de Psicología en España revelan que nuestro propio sistema constituye un sólido y relevante punto de partida para la nueva reforma europea (véase Anexo 1).

Los estudios de Psicología están presentes en todos los estados europeos. Desde que en 1862 W. Wundt impartiera el primer curso de Psicología, *La Psicología como ciencia natural*, en la Universidad de Leipzig, y posteriormente, en 1879, fundase el primer laboratorio de Psicología experimental, nuestra disciplina ha experimentado un veloz desarrollo a través de la implantación de laboratorios, asignaturas, cursos y cátedras vinculadas a las facultades de filosofía y humanidades o a las de medicina en las principales universidades europeas. Tenemos, sin embargo, que esperar unas cuantas décadas más para contar con el primer programa de estudios completo en Psicología, que se ofreció también en Alemania. Desde entonces, facultades independientes, licenciaturas, doctorados y otros programas de postgrado han proliferado en todos los países, constituyendo una de las disciplinas académicas y de investigación más activas y con mayor demanda por parte de los nuevos estudiantes.

Por otro lado, tanto asociaciones como colegios profesionales europeos han sido, en las últimas décadas, agentes activos en la definición del proceso formativo del psicólogo. Así, la Federación Europea de Asociaciones de Psicología (EFPA) ha llevado a cabo, en los últimos años, varias iniciativas orientadas a la convergencia educativa y a la movilidad profesional en Europa. El trabajo se plasma en la definición de un Certificado o Título Europeo de Psicólogo, ahora denominado *European Diplome*. Todavía se está debatiendo el modelo que debe seguir, especialmente en los aspectos referidos a la especialización del máster y a las funciones atribuidas al nivel de grado. Otras asociaciones que aglutinan a profesionales de especialidades concretas también están ya intentado definir el perfil profesional y formativo de sus especialistas. Por ejemplo, la *European Network of Organizational Psychology* puso en marcha en 1998 un modelo de referencia para la especialidad de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en Europa que este año se está actualizando. En suma, tanto el mundo profesional como el académico comparten, en este momento, la preocupación por la convergencia educativa y profesional de la Psicología.

Con dichas premisas se ha acometido la tarea de analizar la situación de los estudios de Psicología en Europa con el objetivo de aportar información relevante para la toma de decisiones del nuevo modelo español. No se trata, desde nuestro punto de vista, de realizar un exhaustivo y riguroso estudio de educación comparada en el ámbito de la Psicología, sino de presentar una panorámica de

la situación europea a la vez que se señalan características de modelos que, en sintonía con las propuestas de la declaración de Bolonia, puedan iluminar el camino que la nueva formulación de la titulación de Psicología debería o podría recorrer.

Desde que a finales de la década de los ochenta se iniciaran los programas europeos de movilidad de estudiantes, las Facultades de Psicología españolas han mantenido un estrecho y activo contacto con las universidades europeas. Según datos recogidos, las 31 universidades participantes en este estudio cuentan con más de cien convenios de intercambio de estudiantes. Esta red de contactos ha constituido el punto de partida de dicho estudio. Para cada país, se ha recabado información sobre el sistema universitario, la situación general de los estudios de Psicología en el país y el programa de estudios concreto de al menos dos instituciones relevantes. En muchos casos se han consultado hasta ocho programas diferentes. El criterio de elección de los centros ha sido doble: reconocido prestigio de los estudios de Psicología en la institución y/o modelo de estudios próximo o inspirado en las directrices de la Declaración de Bolonia.

Se describe a continuación la situación en cada país para finalizar con unas conclusiones y valoraciones generales.

Alemania

Alemania —como se ha mencionado— es la cuna de la Psicología europea, país en el que no sólo se imparten las primeras asignaturas y se fundan los primeros laboratorios sino que es también el primero que, en 1941, ofreció un plan de estudios de Psicología claramente diferenciado de los tradicionales estudios de filosofía en los que nuestra disciplina estuvo entroncada.

El tradicional sistema alemán, regulado por el gobierno central en sus líneas básicas y desarrollado por los Länder con competencia legislativa en la materia, todavía está vigente y coexiste con los planes que la nueva legislación ha puesto en marcha desde el curso 2002-2003. En los planes tradicionales, la duración total de estos estudios, que lleva a la obtención del Diploma, es de nueve semestres, además de seis meses más de prácticas. Se da un periodo básico de estudios de cuatro semestres que termina en un examen para la obtención de un Pre-diploma que no cualifica para la práctica profesional. Durante este periodo (156 horas presenciales al semestre), el alumno es examinado de los conocimientos adquiridos sobre las bases de la Psicología y de su conocimiento instrumental. Para poder presentarse a los exámenes debe haber cursado un prácticum, cursos experimentales, cursos de Psicología general, de Psicología del desarrollo, diferencial y de la personalidad, social y fisiológica. Posteriormente, se cursa un periodo principal de estudio que consta de 5 semestres (80 semanas presenciales, incluida la redacción de una tesis) y que termina en un examen para la obtención del diploma. Este examen final consta del análisis de la tesis y de exámenes en los bloques de contenidos formativos. Después del Diploma se puede acceder al título de Magister y al de Staatsexamen. Una ley de 1999 exige tres años adicionales de formación para ejercer en el campo de la Psicoterapia. También se ha establecido desde esa fecha un itinerario formativo de dos años para obtener la certificación de Psicólogo del trabajo y las organizaciones.

El nuevo sistema, aprobado ya en el país, apuesta por los dos niveles, señalando que el primero debe ser de tres o cuatro años. En el 2002 empezaron ya los nuevos programas. Las instituciones educativas ya han trabajado, conjuntamente, en el Suplemento al Diploma y el sistema de créditos europeo se está implantando en muchos centros con un amplio apoyo de las instituciones.

Aproximadamente 45 universidades alemanas ofrecen programas dirigidos a la obtención del título de Diplomado en Psicología. El modelo de la Universidad Tecnológica de Berlín se considera representativo de muchas universidades. Los dos primeros años se cursan una serie de bloques de contenidos formativos de Psicología general, del desarrollo, diferencial y personalidad, social, biopsicología, métodos y estadística y participación en investigación. Una conversión aproximada al Sistema Europeo de Transferencia de Créditos europeos resulta en una carga de 150 créditos (de ahora en adelante al referirnos a créditos, nos referimos al sistema europeo de transferencia de créditos) para estos dos años (superior a los 120 recomendados por Bolonia). El segundo periodo incluye aspectos profesionales, campos de aplicación (educativa, clínica y organizacional), metodología y estadística, investigación y bloques de contenidos formativos no psicológicas.

El Modelo es muy similar en la Friedric Alexander Universität de Nuremberg y en la Universidad de Bamberg que continúan con el modelo tradicional. Tanto la Universidad de Bremen como la de Wuerzburg están en proceso de implementar el Suplemento al Diploma y reconocen usar el crédito europeo sólo para los estudiantes internacionales. Finalmente, la Universidad de Postdam y la Universidad Libre de Berlín también afirman estar en pleno proceso de implementación de las directrices de Bolonia.

Austria

Austria, como en el caso de Alemania, cuenta con dos tipos de instituciones de educación superior, todas públicas: las universidades propiamente dichas y las de ciencias aplicadas (Fachhochschule). En cuanto a las universidades, la reforma de 2002 establecía que debía implementarse el cambio del modelo de diploma al sistema de dos niveles, incluyendo el uso del crédito europeo, para lo cual casi todas las universidades cuentan con un Coordinador Bolonia. En el 2000-2001 se iniciaron ya algunos programas basados en el doble nivel, por lo que este año se gradúan los primeros Bachelors. Desde el pasado año todas las universidades proporcionan, por ley, el Suplemento al Diploma en alemán e inglés. Pretenden para el 2006 contar con el 50% de las titulaciones organizadas en los dos niveles de Bolonia. Por otro lado, el sistema austriaco ha implantado el crédito europeo de forma obligatoria, desde 1999 para los nuevos títulos de grado, y desde 2002 para los antiguos grados de Diploma; la Universidad de Graz, por ejemplo, lo tiene ya plenamente implantado. El proceso está siendo ligeramente diferente aunque con los mismos objetivos en las Fachhochschulen.

En la Universidad de Viena coexisten, desde el curso 2002-2003, el sistema antiguo y el nuevo. El antiguo, dividido a su vez en dos ciclos pero sin títulos independientes, era de cinco años. Ahora tienen un Bachelor orientado a la práctica de tres años y un máster de año y medio-dos años. Por otro lado, en la Universidad de Innsbruck se está incorporando al modelo de Bolonia e implantando el

crédito europeo. Sin embargo, aún no existe en Psicología el modelo de dos niveles. El plan para la obtención del Diploma de Psicología necesita de cinco años, un primer ciclo de dos y un segundo de tres. Se realiza un practicum de doce semanas y 40 horas de dedicación semanales en el primer nivel, y de 480 horas en el segundo.

Bélgica

En Bélgica coexisten dos modelos educativos, reflejo de las dos grandes realidades culturales y lingüísticas del país: el modelo francófono y el flamenco.

El modelo francófono queda estructurado en tres ciclos: estudios básicos de dos-tres años, que otorgan el título de candidato; el segundo, con el que se obtiene la licenciatura, y los estudios avanzados, que corresponden al tercer ciclo. Se pueden cursar estudios de postgrado de un año asociados al primer y segundo ciclo. La Universidad Libre de Bruselas, por ejemplo, tiene ya diseñado el modelo de Bolonia para Psicología que implantará en el 2007, con un Bachelor de tres años y un máster de uno o dos, que dará acceso a la carrera profesional.

Por su parte, la comunidad flamenca ha regulado que para el próximo curso todas las titulaciones deben implementar los principios de Bolonia, incluido el cambio a los dos niveles, que serán de tres años el primero y uno o dos el segundo. Se definen dos tipos de estudios de grado: profesionalizantes y de orientación académica. Las universidades han presentado ya sus propuestas de reforma al ministerio que contempla un detallado mecanismo para la implantación de las nuevas estructuras. Utilizan ya el crédito europeo y expiden el Suplemento Europeo al Título.

En la actualidad, el modelo en la Universidad Católica de Lovaina es de cinco años, los dos primeros suponen un total de 180 créditos en los que se ofrece la formación básica; a partir del tercer año se empieza a elegir bloques de contenidos formativos optativos y la orientación principal de los estudios: teoría o investigación. Realizan un practicum acorde a la orientación seleccionada así como un proyecto fin de carrera. Habilita para el ejercicio en todos los campos menos en clínica que demanda tres años de formación adicional, a tiempo parcial, y con prácticas bajo supervisión.

Dinamarca

Desde 1993 el modelo danés sigue el esquema 3+2+3, con un primer ciclo de marcado carácter generalista. El modelo danés otorga bastante libertad al estudiante promoviendo el trabajo en grupo pequeño, el trabajo de investigación y los proyectos independientes.

Desde septiembre de 2001 es obligatoria la especificación del crédito europeo, desde el 2002 la expedición del Suplemento al Diploma.

El Bachelor en Psicología tiene una duración de tres años y proporciona al estudiante un conocimiento básico de Psicología, incluyendo conocimientos de Psicología del desarrollo y una introducción elemental a la Psicología aplicada, los métodos de investigación y todo lo necesario para

desenvolverse en el mundo laboral o comenzar un máster. El programa de Psicología comprende los siguientes elementos: disciplinas básicas de Psicología general con ejercicios, Psicología aplicada, métodos básicos de investigación y otras áreas relevantes. Según la legislación, no se puede usar el título de psicólogo habiendo sólo cursado la licenciatura. Durante este periodo normalmente no se proporciona al alumno la posibilidad de realizar prácticas. La mayoría de los estudiantes continúan con el máster en orden a obtener el título que les permite ejercer profesionalmente como psicólogos (dos años).

El título completo se ofrece en las universidades de Copenhague, Aarhus, Aalborg y Roskilde, universidad de reciente creación centrada en el método de resolución de problemas y con un programa bastante diferente. Por ejemplo, en Aarhus, imparten la formación básica en los tres primeros semestres, dedican el cuarto a metodología, filosofía y Psicología clínica y los dos últimos a la redacción de la tesis final y la participación en otros cursos y seminarios. La formación está dividida en dieciséis áreas con una carga en crédito europeo que oscila entre los 24 créditos dedicados a metodología de investigación y los seis dedicados a bloques de contenidos formativos como introducción al estudio, seminario de Psicología general o comunicación y presentaciones en Psicología. Cada año admiten a unos 165 estudiantes, 120 de los cuales terminan con el título de Máster. Por su parte, la Universidad de Copenhague ofrece un programa de tres años centrado exclusivamente en la Psicología (a diferencia de otros estudios de la Facultad de Humanidades, en los que hay una fuerte perspectiva interdisciplinar).

Finlandia

La reforma educativa de los años noventa introdujo en el sistema finés el Bachelor en casi todas las titulaciones, pero sin un perfil profesionalizante. El actual sistema educativo se organiza en torno a un concepto de crédito basado en la semana de estudio de 40 horas. Así, el título de tres años es de 120 créditos fineses que corresponden aproximadamente a unos 180 créditos. Las universidades han establecido ya el Suplemento al Título; sin embargo, el cambio al crédito europeo y el sistema de dos niveles no se producirá de forma generalizada hasta el 2005, tanto en las universidades como en la politécnicas.

En el caso de la Psicología, el uso del título y el derecho al ejercicio profesional requieren un Bachelor de tres años y un máster de 120 créditos europeos más. Casi todos los alumnos completan ambos programas. La posterior especialización (grado superior de Licenciado) en cinco áreas definidas (Psicología educativa y del desarrollo, Psicología de la salud, Psicoterapia, Neuropsicología y Psicología del trabajo y las organizaciones) se puede realizar tras la obtención del máster y dos años de trabajo. Supone una formación de cuatro años para profesionales trabajando a tiempo completo. La Psykonet (Net University of Psychology) es la encargada de organizar estos programas.

Son seis universidades del país (todas públicas) las que ofrecen el título completo (Bachelor y Máster) en Psicología: Helsinki, Joensuu, Jyväskylä, Tampere, Turku y Åbo Akademi. La estructura de los estudios incluye, por decreto, tres tipos de bloques de contenidos formativos: básicas (que incluyen

idiomas y otros bloques de contenidos formativos), intermedias o temáticas, y avanzadas (centradas principalmente en la investigación y la práctica). Dentro de cada nivel los estudios se organizan en módulos que a su vez incluyen varios cursos. Así, por ejemplo, el programa de la Universidad de Tampere dedica a los estudios básicos un total de 22,5 créditos y aborda procesos psíquicos básicos, Psicología aplicada, métodos de investigación y Psicología del desarrollo. Los bloques de contenidos formativos intermedios o temáticos tienen una carga de 37,5 créditos e incluyen Investigación psicológica, Comunicación e interacción, Psicología experimental, diferencial y psicometría, Neuropsicología, Cognición, Motivación y aprendizaje, Personalidad y Psicología anormal, así como algunos bloques de contenidos aplicados optativos. Finalmente, el nivel avanzado, de 90 créditos, cubre principalmente módulos de investigación, la tesis final, las prácticas y los exámenes.

Francia

Actualmente conviven en este país dos estructuras distintas de enseñanza, el modelo antiguo y el sistema actual implantado desde principios del 2003. Sigue primando por ahora el primero de ellos, aunque para 2005-2006 está prevista la reforma en todo el país. La estructura antigua se dividía en cuatro ciclos que incluían una Diplomatura de dos años en estudios universitarios generales, con un posible *major* en un área de conocimiento, y una licenciatura de un año, específica en la disciplina. Posteriormente, se accedía a la formación especializada y la investigación que correspondían al nivel de maestría y, el último año de educación profesional, se obtenía el DESS.

El nuevo modelo propone una licenciatura de tres años y 180 créditos, con Máster posterior de 120 créditos. El Ministerio está trabajando el modelo del Suplemento que todavía no ha sido implantado.

El ejercicio de la profesión psicológica en Francia en la actualidad exige haber obtenido el Diploma de Estudios Superiores Especializados (DESS), programa de cinco años de estudios universitarios. También es posible usar el título de psicólogo tras haber cursado el DEA que corresponde al primer año de doctorado, más catorce semanas de prácticas probatorias. Algunas especialidades como el área educativa o infantil cuentan con programas propios. Otros, como el psicólogo educativo, tiene la exigencia previa de haber cursado el diploma de maestría y cinco años de trabajo como maestro.

Son 30, aproximadamente, los centros que imparten la titulación de Psicología, con un elevado número de estudiantes. Los planes de estudio pueden ser muy diferentes en cuanto a contenido, aunque todos terminan con el mismo título. Algunas de las universidades analizadas (Toulouse-Le Mirail, René Descarte-Paris V, entre otras) han implantado todas el sistema de créditos, no así la estructura en dos niveles y semestres. Los programas de cinco años son de aproximadamente 60 créditos al año e incluyen practicas, proyectos de investigación y tesis. Algunos, como París V están empezando a definir con más claridad el primer nivel de tres años con un 73% de troncalidad y un 27% de carga optativa en la titulación. Su programa actual, basado en el antiguo modelo, es uno de los que más posibilidades de distintas especializaciones ofrece, con 9 áreas en el DESS y tres si se opta por la vía DEA. La mayoría de las universidades, por el contrario, ofrecen un número muy inferior

de opciones. Nanterre-París X ha implantado ya el nuevo modelo con una licenciatura de tres años y un máster de un curso con seis áreas de especialización posibles.

Grecia

En Grecia se hizo una reforma estructural del sistema de educación superior en 2001 que parece no haber avanzado mucho en el proceso de Bolonia: el modelo de créditos no comparte nada con el crédito europeo (un crédito equivale a las horas de clase semanales) y todavía están debatiendo su adaptación. Por otro lado, existe un amplio consenso sobre el modelo actual de cuatro años para la mayoría de las titulaciones por lo que no plantean ninguna reducción a tres años; además, no se ha firmado la Convención de Lisboa, por lo que el Suplemento al Diploma no está siendo abordado. Grecia cuenta desde los ochenta con un sistema de dos ciclos: el primero (Ptychion) tiene una duración de cuatro años y 180 créditos (un crédito igual a catorce horas de clase presencial por semestre) e incluye un último año (veinte créditos aproximadamente) de tesis y prácticas. El segundo nivel, el Diploma de Especialización de Postgrado tiene una duración media de uno o dos años (Metaptychiako Diploma).

El ejercicio de la Psicología especializada en este país exige completar los dos ciclos. El Ptychion, dado su carácter generalista, no faculta para la práctica profesional por lo que todos los estudiantes continúan con la formación posterior: en este caso de dos-tres años de nivel de maestría. En este nivel se cursa la especialidad en clínica, educativo, organizaciones, Psicología del desarrollo y Psicología económica con un importante contenido de formación práctica. El título completo se ofrece en cuatro universidades: la de Creta, Atenas, Tesalónica y la Panteion University cuyos programas son bastante similares: de hecho las cuatro universidades se reúnen periódicamente y consensuan sus programas en cuanto al porcentaje de troncalidad, requisitos de prácticum o características de la investigación final. El modelo griego prima la asistencia a las clases, seminarios y contacto con los profesores. Por ejemplo, el programa en Atenas consta de 40 cursos, el 70% de carácter obligatorio y el 30% optativo. La parte obligatoria consta de 21 cursos con cargas horarias que oscilan entre cinco y tres horas semanales; los optativos pueden elegirse de entre cuatro campos de la Psicología u otras áreas como filosofía o educación. Las prácticas, en dos centros distintos, se llevan a cabo en los dos últimos semestres y suponen un total de diez créditos con 60 horas presenciales cada semestre. La tesis, de naturaleza empírica, supone un total de diez créditos. En la Universidad de Creta, mucho más pequeña y de reciente creación, cuentan con un programa muy parecido con cursos obligatorios y optativos que pueden ser de tipo clase (124 créditos), seminario (seis créditos) o laboratorio (otros seis), además de las prácticas y la tesis. En este caso se exige también el conocimiento de una lengua extranjera. La mayoría de los cursos son de tres horas presenciales por semana y la carga recomendada es de 21 créditos por semestre. El título de especialización se ofrece en el campo de la Psicología clínica.

Irlanda

El modelo irlandés, similar al británico, en general encaja bien con los principios de Bolonia pues la estructura de dos niveles es parte sustancial de su sistema de educación superior. Por ello, el debate actual se centra en la definición de los descriptores y las competencias asociadas a cada nivel. El suplemento al Diploma aún no ha sido establecido pero parece que Ministerio y Universidades están trabajando en ello.

Por lo que respecta a la Psicología, como en el sistema británico, los estudios universitarios tienen una trayectoria formativa determinada, en última instancia, por las exigencias del colegio profesional para poder registrarse y por tanto ejercer oficialmente como psicólogo. Además el colegio acredita los planes de estudio de las universidades. En Irlanda, en la actualidad, los programas de Psicología son de tres o cuatro años, y cubren la formación básica en fundamentos biológicos de la conducta, Psicología cognitiva, social, personalidad y diferencias individuales y diseños de investigación, y metodología cuantitativa y cualitativa. En la misma universidad pueden existir varios títulos. Así por ejemplo, en el University College de Dublín tienen un BA y un BSc, ambos de nivel Honors en Psicología. Son diez los centros que en la actualidad ofrecen el título de grado: American College Dublin, Dublin Business School-School of Arts-, National University of Ireland, Open University, Queen's University Belfast, University College Cork, University College Dublin, University of Dublin, Trinity College, University of Ulster.

El Trinity College de Dublin, centrado en tres campos de investigación cuenta con un programa de cuatro años basado en clases, tutorías, laboratorios y proyectos de investigación que se acometen desde el primer año. Cuenta con dos modalidades: la denominada *single honors*, que permite la colegiación en el colegio profesional irlandés, y la *two-subject honors*, que además concede el acceso a la colegiación en el Reino Unido. Ofrece además el doctorado y otros cursos de postgrado como un Master en Counseling Psychology.

Por otra parte, el University College de Cork cuenta con un BA en Psicología Aplicada, nivel de *Honours*. El programa, de 180 créditos, no tiene aún un sistema semestral ya que muchas asignaturas son modulares. Se exige además cursar algunos bloques de contenidos formativos dentro de la Faculty of Arts. Este título, aunque reconocido por la Sociedad Irlandesa de Psicología, no cualifica para el ejercicio profesional independiente y se exigen otros tres años de formación para ser un Chartered Psychologist.

Finalmente, la formación de postgrado, en general, tiene una duración de dos-tres años, y se da en las áreas de clínica (cinco centros), counseling (tres centros), educativa, forense en una universidad, salud, organizacional e investigación. La Psychological Society of Ireland, tras un examen, expide el PSI Diploma in Professional Psychology en clínica y educativa.

Italia

Italia ha sido uno de los países europeos que más rápidamente ha adaptado su legislación a las directrices europeas. Desde 2001, se introdujo un primer nivel de tres años uniforme para todas las titulaciones y de 180 créditos, la Licenciatura ("Laurea"). Como objetivo principal de este nivel se señala la adquisición de conocimientos sobre metodología y contenidos científicos generales (incluye el conocimiento de un idioma de la UE). Por otro lado, se encuentra en período de implantación el Suplemento al título.

Hasta ahora para ejercer profesionalmente la Psicología se exigía un título de cinco años y el denominado Tirocinio (prácticas supervisadas durante un año). El ejercicio de la psicoterapia exigía, además, cuatro años de formación especializada. La formación se estructuraba en dos años propedéuticos que incluían el estudio de inglés y tres de especialización con un total de 26 cursos. Los tres años de formación especializada podían centrarse en campos como Psicología de desarrollo/educativa, general/experimental, clínica y comunitaria o trabajo y organizaciones, además de diversos cursos en bloques de contenidos formativos concretos. Cada curso suponía un total de 60 horas aunque algunos incluían seminarios o prácticas que aumentaban hasta 80 las horas dedicadas.

Este modelo tradicional se está extinguiendo a la vez que se ponen en marcha los nuevos modelos que se basan en una licenciatura de tres años y un grado de Laurea Specialistica de dos años más. La particularidad es que en vez de haber un único título de Psicología existen varios. La Universidad La Sapienzie de Roma, por ejemplo, cuenta con cuatro tipos de título de grado diferentes en Psicología: Laurea en Ciencia y Técnica Psicológica para el análisis de los procesos cognitivos normales y patológicos, Laurea en Ciencia y Técnica Psicológica del desarrollo, Laurea en Ciencia y Técnica Psicológica para el diagnóstico en la consulta clínica y Laurea en Ciencia y Técnica Psicológica para la intervención con la persona, el grupo y la institución y cinco de Licenciatura especializada. Los programas tienen un 64% de bloques de contenidos formativos troncales, un 21% de optativos de especialidad, un 6% de practicum y un 9% de idioma y libre elección. La universidad ofrece el Suplemento y cumple los demás requisitos de Bolonia. Lo mismo sucede en la Universidad de Bolonia, o con la del Sacro Cuore, con tres tipos de licenciatura de postgrado. Otras, como la Universidad de Bologna en su sede de Cesena, la de Padua y la de Milan (Bicoca) sólo ofrecen un título de grado aunque en algunos casos se dividen en especialidades.

Luxemburgo

La Universidad de este país, representada hasta hace poco por el Centro Universitario de Luxemburgo, sólo proporcionaba la posibilidad de cursar los dos primeros años de cualquier carrera universitaria. El alumno debía cursar el resto de su carrera en cualquiera de las universidades extranjeras con las que este país tiene contacto. Éstas pertenecen a los siguientes países: Austria,

Bélgica, Francia, Alemania y Reino Unido. Los alumnos recibían un Certificado en Humanidades y Ciencias Sociales.

Se acaba de crear la Universidad de Luxemburgo que asume todos los principios de Bolonia, incluyendo el grado y el postgrado, que no deben superar los cinco años, la licenciatura puede ser de 180 o 240 y la movilidad va a ser obligatoria. No tenemos conocimiento de que se hayan aprobado los estudios de Psicología aunque en el país existe un colegio profesional y una asociación de estudiantes que aglutina a unos 200 luxemburgueses que estudian Psicología en universidades de otros países europeos. Uno de sus objetivos es conseguir la consolidación de los estudios en el país.

Países Bajos

Como en otros países centroeuropeos, los Países Bajos cuentan con dos tipos de universidades en las que coexiste el modelo antiguo y el nuevo. Desde el curso 2002-2003 existe el sistema de dos niveles, con una licenciatura de tres años y 180 créditos (un crédito son 28 horas de trabajo). La ley obliga también a un sistema de 60 créditos año, proceso que estará aplicado en todas las universidades para finales de 2004. Los estudios en las universidades tradicionales son de tres años y 180 créditos y de cuatro años y 240 créditos en las universidades de ciencias aplicadas con un claro enfoque profesional. Así, dependiendo del tipo de universidad los estudios se organizan de forma diferente. Por otro lado, parece que el Suplemento ya está diseñado pero su expedición no es aún obligatoria.

Los estudios de Psicología se ofrecen en las Universidades de Groningen, Lieden, Ámsterdam, Utrech, Universidad Católica de Nimeja, Tilburg, Maastrich, Twente, la Open University of the Netherlands, Erasmus University Róterdam y la Free University of Amsterdam. En la Universidad de Groningen coexisten dos programas de estudios. El modelo antiguo de cuatro años de duración terminará oficialmente en Septiembre de 2007. El nuevo programa, un Bachelor de tres años, se puso en marcha en septiembre del 2002. El primer año es generalista y pretende aproximar a los estudiantes a los principios de la Psicología a nivel teórico y científico y facilitar la decisión sobre una orientación profesional o académica y de investigación. El segundo año, con cursos obligatorios y optativos, se centra en las áreas de aplicación de la Psicología, y el último se dedica a cursos y a un proyecto final de investigación. A partir del próximo año también se inician los másters. Lo mismo sucede en la Universidad de Amsterdam con un antiguo programa de cuatro años, con dos semestres y 42 semanas de estudio. Se basaba en clases, seminarios, trabajo práctico, investigación, etc. El nuevo sistema se ha puesto en marcha de forma gradual desde el curso 2002-2003, con un programa de Psicología de Bachelor of Science de tres años y un máster de uno. A partir de Septiembre de 2004 empezarán a utilizar el sistema de semestres. Los dos primeros años son cursos obligatorios de tipo introductorio; en el tercero, el alumno puede elegir una especialización en seis áreas diferentes: clínica, del desarrollo, metodología, organizacional, experimental y social; además, hacen un proyecto de investigación y un prácticum.

El colegio profesional recomienda inequívocamente la necesidad de cursar el nivel de máster, especialmente para el ejercicio en el campo de la salud.

Portugal

Desde 1979 la educación superior en Portugal se estructura en dos modelos: enseñanza universitaria y politécnica. En aquel momento, también se implantó un sistema de créditos según el cual un crédito corresponde a quince horas de teoría, o 40 horas de formación práctica, o 22 horas de teoría y práctica, o 30 horas de seminarios. Cuando se aplica este modelo los créditos anuales máximos son de 35. Los centros universitarios tienen, en general, programas de licenciatura de cuatro-cinco años. Sin embargo, en los politécnicos coexisten el modelo de Bachelor (tres años) y de licenciatura (cuatro-cinco años). Este último puede ser de ciclo único o estar dividido en dos ciclos. El modelo se basa en una media de 25 a 32 horas presenciales de clase semanales, con dos semestres de dieciséis semanas. En general puede decirse que las directrices de Bolonia no se han implantado en todo el sistema.

En el caso de la Psicología, prevalece en casi todas las instituciones el modelo de cinco años de ciclo único, aunque algunos centros han empezado ya a implantar un modelo de cuatro años. Los estudios de grado se ofrecen en diecisiete instituciones: universidades, Institutos Superiores u otros centros que ofrecen también títulos especializados en el área de Psicología aplicada, clínica, social/organizacional, recursos humanos/psicología del trabajo y psicopedagogía creativa.

La Universidad de Coimbra cuenta con un programa que todavía no ha adaptado al proceso de Bolonia aunque parece que pretenden hacerlo para el próximo curso académico. El actual plan de estudios es de cinco años y 175 créditos. Durante los tres primeros años se cursan doce bloques de contenidos formativos al año, el cuarto curso se inicia la formación en un área de especialidad (organizacional, clínica, social, vocacional, del desarrollo, evaluación, etc.) y el quinto es de formación práctica, con un mínimo de 300 horas de estancia en instituciones. Lo mismo sucede en la Facultad de la Universidad de Lisboa.

Otro modelo es el título de psicólogo clínico del CESPU (Instituto Superior de Ciencias de la Salud-Norte), con un programa también de cinco años y 300 créditos que corresponden a 3.433 horas. El currículum es cerrado y obligatorio para todos los estudiantes, sin posibilidad de optatividad o libre elección. Los dos primeros años son más generalistas y los tres últimos se reservan a la especialización en el ámbito clínico y de la salud. El programa exige un año de prácticas de 560 horas y un informe final. Aún no han tomado decisiones ni planificado su adaptación a Bolonia.

Pocos centros como El Instituto Superior da Maia o la Universidad del Miño han implantado el sistema europeo reformulando la titulación a cuatro años.

Reino Unido

Aunque el modelo de educación superior del Reino Unido estaba tradicionalmente basado en la estructura de dos niveles, la diversidad de sistemas y títulos, que varían según la institución, hace difícil una descripción general. Las universidades galesas e inglesas tienen titulaciones intermedias previas al bachelor de dos años y el bachelor es de tres o cuatro años, mientras que en Escocia es de cuatro años. Las diferencias también existen en el sistema de créditos y calificaciones.

El modelo inglés usa un sistema de créditos en el que cada año se cursan 120 créditos, es decir un crédito británico corresponde a 0,5 créditos europeos. Algunas universidades ofrecen ya el Suplemento al Diploma. El resto de los aspectos de Bolonia no han sido aún abordados por la legislación.

Los estudios de Psicología en el Reino Unido cuentan con un gran prestigio en la comunidad europea e internacional. A finales del siglo XIX se fundaron los primeros laboratorios experimentales y cátedras en las Universidades de Cambridge y el University College de Londres (1897). En la actualidad, un total de aproximadamente 100 centros cuentan con programas de Bachelor aprobados por la British Psychological Society y unos 45 centros con programas de postgrado de tres o más años y de diferentes especialidades que permiten obtener el título de Chartered Psychologist y, por tanto, el acceso al ejercicio profesional. Como en el caso de Irlanda, los estudios universitarios de Psicología están dictados por las exigencias que plantea el colegio profesional.

El Bachelor en Psicología en general es de tres años aunque en algunos centros se cursan cuatro años. Cubre aspectos generalistas y se centra en las áreas académicas de la Psicología; en menor medida se incluyen las áreas aplicadas. Las áreas vienen definidas por el posterior examen (*Qualifying Examination*) que evalúa el conocimiento en fundamentos biológicos, percepción, aprendizaje y memoria, pensamiento y lenguaje, personalidad e inteligencia, social, evolutiva, investigación y métodos cuantitativos. Por ejemplo, la Universidad de Middlesex cuenta con tres programas diferentes de Psicología, uno de tres años, y otros dos que, gracias a un cuarto año, permiten obtener un BSc en un área de especialidad: Psicología y Criminología, o Psicología y Deporte. Lo mismo sucede en la Universidad de Loughborough que mediante un cuarto año permite acceder al Diploma de Estudios Profesionales en el área de Psicología y Ergonomía.

El modelo de Cambridge es único, ya que los alumnos no entran directamente a un programa de Psicología, sino al área de ciencias naturales o al de ciencias sociales. En la primera opción se cursa un programa de tres años en Psicología experimental, que no cualifica directamente para la acreditación de la BPS y en la segunda en Psicología social y del desarrollo con una clara orientación a la academia y la investigación. Oxford también cuenta con un programa un tanto diferente centrado en Psicología experimental. El University College de Londres, ofrece un programa generalista de tres años que lleva al BSc, en el último año se accede a los bloques de contenidos formativos aplicados y de especialidad y hay que hacer un proyecto de investigación. Coexisten en este centro el sistema de

créditos británico con el crédito europeo siendo los cursos son de 7,5 créditos y el proyecto de investigación de quince.

Suecia

En Suecia parece que el proceso de adaptación a Bolonia aún no ha avanzado mucho, están aún estudiando como adaptar los títulos. Desde 2003 las universidades ofrecen el Suplemento al Diploma, de forma automática.

El ejercicio de la Psicología en Suecia exige un programa universitario de nivel de Másters de cinco años y un año de práctica supervisada, lo que cualifica para ejercer en cualquier área. El único título oficial universitario de especialización posterior es el de psicoterapia, con unos 120 créditos aproximadamente.

El sistema se organiza en titulaciones generales y profesionales. Hay programas de dos años, de tres y cuatro. Usan un sistema de 40 créditos o puntos por año, dos semestres de trabajo de 40 horas a la semana. Se estima que el nivel de máster corresponde a 300 créditos.

Los estudios de Psicología se ofrecen en 6 universidades: Uppsala, Lund, Estocolmo, Gotthenburg, Umea y Linköping. Todos se insertan en las facultades de ciencias sociales, al igual que en el resto de los países escandinavos. Son, junto a los de medicina, de los más exigentes del país en cuanto al nivel de ingreso. Las Universidades de Lund y Upsala tienen programas similares: bloques de contenidos formativos divididos en doce áreas con ligeras variaciones de carga lectiva en cada uno. La situación es diferente en la Universidad de Linköping cuyo programa, establecido en 1995, se basa en el aprendizaje basado en problemas que está estructurado en torno a un periodo introductorio de 10.5 créditos, con cinco áreas temáticas: Psicología cognitiva y biológica, Psicología del desarrollo y educativa, Sociedad y Psicología organizativa y de grupos, Psicología de la personalidad y tratamiento psicológico y Métodos de investigación y tesis). Finalmente, se incluyen unas prácticas de 22, 5 créditos.

Suiza

Las directrices europeas se han puesto ya en marcha en las universidades tradicionales con programas de Bachelor de tres años y 180 créditos. La universidad de Ginebra tiene un proyecto para implantar en Octubre del 2005 el siguiente programa: un Bachelor of Science en Psicología de tres años a tiempo completo (180 créditos) y un Master of Science en Psicología de dos años y 120 créditos. El programa de Bachelor constará de 120 (el 67%) de bloques de contenidos formativos obligatorios que cubren todos los campos de la Psicología incluyendo cursos prácticos, metodología y análisis de datos; 42 créditos (el 23%) de bloques de contenidos formativos optativos de Psicología y un 10% de cursos de libre elección. Respecto al Máster, además de bloques de contenidos formativos obligatorios y optativos, el programa exigirá 33 créditos de proyecto de investigación. Aunque ambos programas tienen posibilidad de cursos prácticos no se exige formalmente un

prácticum. Como en la mayoría de los países analizados, se necesita formación adicional para el ejercicio profesional independiente.

Conclusiones

Como ha podido constatarse, los estudios de Psicología en Europa están avanzando hacia el modelo propuesto en las directrices de Bolonia, si bien con diferentes ritmos y metodologías. En conjunto, se puede decir que el proceso en Psicología está en un nivel de desarrollo medio, con países como Italia, Dinamarca o Finlandia muy avanzados, otros como Portugal o Grecia con poco camino recorrido y la mayoría con medianos avances que suponen, en el momento actual, la coexistencia de antiguos y nuevos planes y/o la formulación de directrices y planes para implantar los cambios en plazos relativamente breves. Un aspecto fundamental que se observa al realizar una panorámica de los estudios en Europa es que la condición de partida o, expresado de otra forma, la estructura tradicional de los estudios puede condicionar la pauta de modificaciones de cara a conseguir el objetivo de armonizar los estudios entre los diferentes países. A modo de síntesis, en la tabla 2a se recoge una síntesis de la situación en cada país, indicando el número de años que se están proponiendo o implantando para el nivel de grado en Psicología.

Tabla 2a. Número de años que se proponen en diferentes países para los estudios de grado de Psicología.

PAÍS	AÑOS DE ESTUDIOS PROPUESTOS	EDAD MEDIA DE INGRESO EN LA UNIVERSIDAD
Alemania	3 / 4	19
Austria	3	18
Bélgica	3	19
Dinamarca	3	19
Finlandia	3	19
Francia	3	18
Grecia	4	18
Irlanda	3 / 4	18
Italia	3	19
Luxemburgo	3 / 4	19
Países Bajos	3	18
Portugal	4 / 5	18
Reino Unido	3 / 4	18
Suecia	2 / 3 / 4	19
Suiza	3	18

En el antiguo modelo había bastante similitud entre los países europeos en cuanto a la exigencia de una formación media mínima de cinco años para el ejercicio profesional, seguida, en algunos países,

de la exigencia legal y, en otros, de la exigencia del mercado de cursar especializaciones posteriores. Desde esta tradición la tendencia observada en la reforma es ir a modelos de tres años que en su mayoría que no tendrán un perfil profesionalizante, asociados a másters de dos que habiliten para el inicio de la vida profesional. Especialmente, el ejercicio de las tradicionales áreas de la Psicología (clínica, educativa y organizaciones/trabajo) demanda, en prácticamente todos los países, una formación de especialidad a nivel de postgrado. Sin embargo, también se observa que en no pocos países la consecución de una capacitación plena para el ejercicio profesional requiere incluso de un período adicional. Esto es especialmente notable en la labor del Psicólogo en el ámbito clínico y de la salud, que es, como se verá posteriormente el que ocupa hoy por hoy a la mayor parte de los psicólogos en Europa y en España.

Por otro lado, los contenidos curriculares del primer nivel parecen muy similares en todos los países con alguna excepción (titulaciones diferencias en Italia): los fundamentos científicos y teóricos de la disciplina y si acaso una primera aproximación a los campos aplicados. Es también una constante en casi todos los programas la exigencia de un trabajo de investigación o tesis final en la que el alumno demuestre las competencias adquiridas. En muchos también se incluye un prácticum.

Gran parte de las universidades europeas establecen los objetivos académicos relacionados con los conocimientos específicos que el estudiante debe conseguir para continuar o finalizar sus estudios. Sin embargo, no existe, en la mayoría de países europeos, un apartado que incluya y describa las competencias que un psicólogo debe presentar al superar sus estudios. Entre los países que sí hacen referencia explícita a este punto destacan los expuestos en la tabla. Para facilitar la comprensión de la tabla siguiente y, debido a la escasa información encontrada, las competencias especificadas hacen referencia a los estudios de psicología en general, sin diferenciar entre especialidades.

Tabla 2b. Competencias del titulado de grado en Psicología en diversos países europeos

COMPETENCIAS	PAÍS														
	<i>Alemania</i> ¹	<i>Austria</i> ²	<i>Bélgica</i> ³	<i>Dinamarca</i> ⁴	<i>Finlandia</i> ⁵	<i>Francia</i> ⁶	<i>Grecia</i> ⁷	<i>Irlanda</i> ⁸	<i>Italia</i> ⁹	<i>Luxemburgo</i> ¹⁰	<i>Países Bajos</i> ¹¹	<i>Portugal</i> ¹²	<i>Reino Unido</i> ¹³	<i>Suecia</i> ¹⁴	<i>Suiza</i> ¹⁵
Conocimientos psicológicos generales y específicos a la especialidad seleccionada	α	α	α	α	α	α	α	α	α	α	α	α	α	α	α
Habilidades interpersonales													α		
Desarrollo profesional continuado											α	α	α		
Conocimiento y respeto por la ética profesional								α					α		
Habilidades prácticas de trabajo								α					α		

COMPETENCIAS	PAÍS														
	<i>Alemania</i> ¹	<i>Austria</i> ²	<i>Bélgica</i> ³	<i>Dinamarca</i> ⁴	<i>Finlandia</i> ⁵	<i>Francia</i> ⁶	<i>Grecia</i> ⁷	<i>Irlanda</i> ⁸	<i>Italia</i> ⁹	<i>Luxemburgo</i> ¹⁰	<i>Países Bajos</i> ¹¹	<i>Portugal</i> ¹²	<i>Reino Unido</i> ¹³	<i>Suecia</i> ¹⁴	<i>Suiza</i> ¹⁵
Capacidades de comunicación (oral, escrita o mediante el uso de técnicas multimedia)			☒					☒			☒		☒		☒
Capacidad de solución de problemas y creatividad								☒					☒		
Habilidades de investigación			☒		☒	☒					☒		☒		☒
Capacidad crítica y analítica			☒										☒		☒
Metodología y estadística aplicados a la psicología					☒	☒			☒		☒		☒		☒
Habilidades de selección, organización, análisis, evaluación y síntesis de información									☒				☒		☒
Conocimiento sobre el formato de publicación de literatura científica													☒		☒
Saber combinar la teoría con la práctica profesional			☒												
Uso de las tecnologías de la comunicación: procesamiento de la información y análisis de datos								☒	☒				☒		☒

COMPETENCIAS	PAÍS														
	Alemania ¹	Austria ²	Bélgica ³	Dinamarca ⁴	Finlandia ⁵	Francia ⁶	Grecia ⁷	Irlanda ⁸	Italia ⁹	Luxemburgo ¹⁰	Países Bajos ¹¹	Portugal ¹²	Reino Unido ¹³	Suecia ¹⁴	Suiza ¹⁵
Saber interpretar y utilizar datos cuantitativos					☒	☒							☒		
Capacidad de observación científica						☒			☒						
Conocimiento y capacidad de construcción y aplicación de los tests y técnicas psicológicos			☒		☒	☒			☒		☒		☒		
Relaciones con instituciones, servicios y otros profesionales			☒						☒			☒			
Trabajar de forma autónoma												☒	☒		☒
Trabajar en equipo									☒			☒	☒		☒
Capacidad de organización efectiva del tiempo								☒					☒		
Análisis científicos de problemas cotidianos en la consulta psicológica									☒			☒	☒		
Evaluación en distintos contextos									☒			☒	☒		

COMPETENCIAS	PAÍS														
	Alemania ¹	Austria ²	Bélgica ³	Dinamarca ⁴	Finlandia ⁵	Francia ⁶	Grecia ⁷	Irlanda ⁸	Italia ⁹	Luxemburgo ¹⁰	Países Bajos ¹¹	Portugal ¹²	Reino Unido ¹³	Suecia ¹⁴	Suiza ¹⁵
Intervención en distintos contextos			α						α			α			
Counseling												α			
Tareas de promoción, prevención y mantenimiento de la salud mental									α			α			
Habilidades de facilitar apoyo													α		
Capacidad de autocrítica y autoevaluación			α					α					α		
Pragmatismo													α		
Conocimiento de la lengua inglesa			α			α					α				

Universidades revisadas:

¹Alemania: No hay listado de competencias. Duración 3-4 años

²Austria: Universität Viena, Universität Innsbruck, Universität Graz, duración 3 años

³Bélgica: Université Catholique de Louvain: bachelier, duración 3 años (180 créditos europeos) ; Université de Liège: bachelier duración 3 años (180 créditos europeos); Université Libre de Bruxelles: bachelier duración 3 años (180 créditos europeos).

⁴Dinamarca: Copenhagen University: bachelor duración 3 años (180 créditos europeos).

⁵Finlandia: University of Turku: duración 6 semestres aproximadamente (180 créditos europeos); University of Tampere (120 créditos, 240 créditos europeos); University of Jyväskylä (120 créditos, 240 créditos europeos); University of Joensuu: duración entre 5 y 6 años (180 créditos europeos).

⁶Francia: Université Catholique de l'Ouest: licenciatura 3 años; Université Catholique de Lille: licenciatura 3 años (180 créditos europeos); Université Catholique de Lyon: licenciatura duración 6 semestres (180 créditos europeos); Université de Bourgogne: licenciatura duración 6 semestres (180 créditos europeos); Université de Bretagne Occidentale: licenciatura duración 6 semestres (180 créditos europeos); Université de Nantes: licenciatura duración 6 semestres (180 créditos europeos); Université Paris Nanterre (Paris X): licenciatura duración 6 semestres.

⁷Grecia: University of Crete: bachelor's degree, duración 8 semestres.

⁸Irlanda: National University of Ireland (Maynooth): BA degree, duración 3 años; University of Dublin, Trinity College: duración 4 años.

⁹Italia: Università degli studi di Bari, Università di Bologna, Università di Catania: laurea triennale duración 3 años (180 créditos); Università di Milano-Bicocca: duración 3 años (180 créditos); Università degli Studi di Padova: duración 3 años; Università di Roma- La Sapienza: duración 3 años (180 créditos); Università degli Studi di Trieste: duración 3 años (180 créditos); Università degli Studi di Torino: duración 3 años.

2- Número de plazas ofertadas en cada Universidad para el título. Demanda de dicho título en primera y segunda preferencia

En este apartado se analiza la evolución de la oferta y la demanda de los estudios de Psicología durante los últimos cinco años. Para entender la situación actual es necesario hacer una breve referencia histórica a la consolidación de la enseñanza de Psicología en las universidades españolas.

2.1- Evolución de la oferta y la demanda de los estudios de Psicología en España durante los últimos seis años

A partir del panorama histórico que se expone al principio, la situación actual refleja en términos generales una tendencia igualmente creciente en los últimos cinco años. El análisis de los datos proporcionados por el Consejo de Coordinación Universitaria y por las propias facultades, que se recogen en las tablas tres y cuatro, ha permitido extraer las siguientes conclusiones de forma más pormenorizada:

- ✓ La Titulación de Psicología en los últimos cinco años presenta un nivel de demanda muy alto que se sitúa, en término medio, en 44.769 solicitudes vía preinscripción universitaria. Este dato es aún más relevante si se tiene en cuenta que en este período se ha incrementado en 8 el número de universidades que ofertan la titulación.
- ✓ En el periodo estudiado se observa que la demanda de los estudios ha experimentado una ligera tendencia decreciente en las universidades públicas y una tendencia creciente en los centros privados. Esta variación demanda, que en todo caso supera con creces la oferta de plazas, podría verse influida por la diversificación creciente de titulaciones y por el descenso demográfico que ha afectado a la demanda global de estudios universitarios.
- ✓ La absorción de dicha demanda es reducida y se sitúa en torno al 30% por término medio. No obstante, se advierte una oferta de plazas muy elevada, consistente y ligeramente creciente en el período estudiado.
- ✓ El 44% de las Universidades (29 presenciales y dos a distancia) han ofertado los estudios de Psicología en el curso 2003-04 y la Psicología se sitúa en la tercera titulación más demanda en cuanto a ranking de matrículas (Hernández, 2003).
- ✓ Con relación a la evolución del número de matriculados vía preinscripción universitaria y a la proporción de graduados en el conjunto de la titulación, se detecta un desequilibrio entre ingresos y egresos. Este desequilibrio se manifiesta de manera especial en los estudios a distancia.

Cabe resaltar que la demanda de los estudios de Psicología (expresada en las cifras de preinscripción) es superior a la oferta de las universidades (aproximadamente de cada tres interesados, uno obtiene plaza). El alto porcentaje de estudiantes que no finalizan sus estudios (aproximadamente, el 50% de las plazas adjudicadas en primer curso), probablemente está relacionado tanto con la masificación de los estudios de psicología, su insuficiencia de recursos, así como con las falsas expectativas que, sobre los mismos, pueden tener una parte importante de los estudiantes de nuevo ingreso.

Tabla 3a. Licenciatura en Psicología: datos de matrículas proporcionados por los centros públicos

		Oferta plazas universidad					Preinscripciones					Plazas adjudicadas					Licenciados				
		99-00	00-01	01-02	02-03	03-04	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04
Universidades Públicas	Almería	250	250	250	250	250	846	659	633	775	649	262	237	189	138	119	110	113	125	144	
	Autónoma de Barcelona	420	420	420	420	414	3779	3152	2741	2702		483	469	467	493	503	272	323	371	310	
	Autónoma de Madrid	445	445	445	445	445	5570	4429	4012	5044	3863	492	413	443	428	442	494	485	407	296	
	UB	610	585	575	575	610	3145	2995	2793	3470	3348	450	401	483	590	619	573	603	432	389	
	Complutense de Madrid	600	600	600	600	600	6960	5719	5226	4767	4782	715	698	698	706	733	574	542	502	485	
	Girona	80	80	80	80	80	890	752	701	633	623	89	81	91	92	90	72	78	55		
	Granada	341	300	307	312	305	482	495	488	397	736	335	294	295	306	299	531	391	243	277	
	Islas Baleares	110	110	110	110	110	355	369	337	365	349	112	94	101	96	104	22	49			
	Jaén	200	190	200	225	225	454	605	1082	976	753	176	178	237	234	204	91	105	110	104	
	Jaume I de Castellón	185	185	185	185	185	999	1322	1172	1071	846	168	181	174	181	180	91	110	103	114	
	La Laguna	300	300	250	250	250	1449	1446	1440	1088	1112	261	254	252	250	250	148	149	138	164	
	Málaga	300	300	300	285	285	929	928	847	505	537	187	199	153	170	223	249	345	205	159	
	Miguel Hernández de Elche	125	125	125	125	125	384	251	219	197	185	120	121	127	125	127					
	Murcia	230	220	220	220	207	1312	1299	1372	1335	1072	230	220	220	220	207	134	124	181	174	
	UNED	SL	SL	SL	SL	SL	24352	23245	22640	21734	21240	6325	5007	6437	5525	6185	691	752	980	PN	
	Oviedo				120	120			959	708	784	106		102	117	118	86	83	82	84	
	País Vasco	300	300	300	331	SL	648	539	509	418	411	311	255	244	269	273	356	252	204	203	
	Rovira i Virgili						825	817	686	661	647	106	104	106	109	101	67	60	68	62	
Salamanca	230	230	230	230	230	2110	3251	2491	2077	2142	230	230	230	230	230	250	173	203	224		
Santiago de Compostela	300	300	300	300	300	1502	1818	1633	1377	1429	306	300	315	315	313	200	234	214	201		
Sevilla	356	325	320	310	310	3628	3180	2812	2371		360	325	320	310	310	247	301	216	149		
Valencia (Estudi General)	500	450	500	500	500	1522	1305	967	2613		553	493	465	478	519	499	483	455			
TOTAL	5882	5715	5717	5873	5551	62141	58576	55760	55284	45117	12377	10554	12149	11382	12149	5757	5755	5294	3539		

Tabla 3a. Licenciatura en Psicología: datos de matrículas proporcionados por los centros públicos.

	Plazas adjudicadas					Matriculados				
	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04
Almería	262	237	189	138	119	262	238	195	143	141
Autónoma de Barcelona	483	469	467	493	503	483	469	467	493	503
Autónoma de Madrid	492	413	443	428	442	492	413	443	428	442
UB	450	401	483	590	619	450	401	483	590	619
Complutense de Madrid	715	698	698	706	733	715	698	698	706	733
Girona	89	81	91	92	90	86	82	93	92	90
Granada	335	294	295	306	299	335	294	295	306	299
Islas Baleares	112	94	101	96	104	112	94	100	95	104
Jaén	176	178	237	234	204	174	176	238	232	200
Jaume I de Castellón	168	181	174	181	180	155	166	164	178	178
La Laguna	261	254	252	250	250	261	254	252	250	250
Málaga	187	199	153	170	223	187	308	293	284	301
Miguel Hernández de Elche	120	121	127	125	127	124	145	154	143	133
Murcia	230	220	220	220	207	230	220	220	220	207
UNED	6325	5007	6437	5525	6185	6325	5007	6437	5525	6185
Oviedo	106		102	117	118	103	97	103	120	121
País Vasco	311	255	244	269	273	311	273	275	271	273
Rovira i Virgili	106	104	106	109	101	105	104	106	109	101
Salamanca	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230
Santiago de Compostela	306	300	315	315	313	290	293	299	315	313
Sevilla	360	325	320	310	310	358	326	322	314	313
Valencia (Estudi General)	553	493	465	478	519	517	441	485	478	519
TOTAL	12377	10554	12149	11382	12149	12305	10729	11867	11522	12255

Tabla 3b. Licenciatura en Psicología: datos de matrículas proporcionados por los centros públicos

		Preinscripciones																			
		99-00				00-01				01-02				02-03				03-04			
		1ª	2ª	Otras	TOTAL	1ª	2ª	Otras	TOTAL	1ª	2ª	Otras	TOTAL	1ª	2ª	Otras	TOTAL	1ª	2ª	Otras	TOTAL
Universidades Públicas	Almería	162	684	52	898	105	554	38	697	90	543	44	677	145	630	40	815	125	524	33	682
	Autónoma de Barcelona				3779				3152				2741				2702				
	Autónoma de Madrid	629	4585	356	5570	697	3523	209	4429	600	3180	232	4012	583	4233	228	5044	705	3024	134	3863
	UB				3145				2995				2793	914	664	1892	3470	893	718	1737	3348
	Complutense de Madrid	991	5969		6960	904	4815		5719	901	4325		5226	866	3901		4767	905	3877		4782
	Girona	133	757		890	109	643		752	120	581		701	107	526		633	101	522		623
	Granada	482		57	539	458		37	495	461		27	488	368		29	397	436	271	29	736
	Islas Baleares	196	139	20	355	173	161	35	369	167	130	40	337	198	134	33	365	202	116	31	349
	Jaén	146	268	40	454	230	351	24	605	243	804	35	1082	207	742	27	976	168	565	20	753
	Jaume I de Castellón	134	865	33	1032	261	1061	39	1361	249	923	27	1199	260	811	18	1089	160	686	19	865
	La Laguna				1449				1466				1440				1088				1112
	Málaga	174	633	122	929	153	690	85	928	120	670	57	847	135	316	54	505	135	327	75	537
	Miguel Hernández de Elche	384	1079		1463	251	713		964	219	638		857	197	628		825	185	548		733
	Murcia	336	1273	39	1648	300	955	44	1299	343	973	56	1372	337	952	46	1335	332	705	35	1072
	UNED												22640				21734				21240
	Oviedo									250	681	28	959	216	442	50	708	242	493	49	784
	País Vasco	648		37	685	539		25	564	509		31	540	418		32	450	411		48	459
	Rovira i Virgili	137	688		825	130	687		817	108	578		686	123	524	14	661	113	497	37	647
	Salamanca	584	1524	2	2110	826	2424	1	3251	728	1763		2491	754	1322	1	2077	790	1350	2	2142
	Santiago de Compostela	479	1433	69	1981	466	1352	60	1878	481	1152	59	1692	429	948	52	1429	429	1000	58	1487
Sevilla	849	59	4	912	1088	49	9	1146	563	59	10	632	467	32	6	505	445	40	6	491	
Valencia (Estudi General)				1522				1305				967				2613					

Tabla 4a. Licenciatura en Psicología: datos de matrículas proporcionados por los centros privados

		Oferta plazas universidad					Preinscripciones					Plazas adjudicadas					Licenciados				
		99-00	00-01	01-02	02-03	03-04	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04
Universidades privadas	Abad Oliva CEU					20					28					27					
	Deusto	175	175	175	175	175	632	455	425	298	375	291	286	263	286	308	203	166	155	36	
	Pontificia Comillas	120	120	120	120	120		179	212	145	132	115	90	114	79	84	62	49	58	93	
	Pontificia de Salamanca						11	166	164	170	154	125	125	125	125	125	91	87	88	93	
	Ramon Llull	120	120	120	120	120	434	367	294	232	236	157	150	149	129	136	241	260	222	165	
	San Pablo-Ceu								79	96	102			40	47	52					
	S.E.K.			95			120	103	95	80	69	110	98	90	75	64					
	Universitat Oberta de Catalunya							982	933	1194	1500		872	752	853	1075					
	TOTAL	415	415	510	415	435	1197	2252	2202	2215	2596	798	1621	1533	1594	1871	597	562	523	387	

Tabla 4a. Licenciatura en Psicología: datos de matrículas proporcionados por los centros privados

		Plazas adjudicadas o preinscripción					Matriculados				
		99-00	00-01	01-02	02-03	03-04	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04
Universidades privadas	Abad Oliva CEU					27					27
	Deusto	291	286	263	286	308	189	175	179	185	186
	Pontificia Comillas	115	90	114	79	84	115	90	114	79	84
	Pontificia de Salamanca	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
	Ramon Llull	157	150	149	129	136	155	161	160	134	134
	San Pablo-Ceu			40	47	52			40	47	52
	S.E.K.	110	98	90	75	64	23	25	18	12	10
	Universitat Oberta de Catalunya		982	933	1194	1500		796	888	961	1193
TOTAL	798	1731	1714	1935	2296	607	1372	1524	1543	1811	

3- Estudios de inserción laboral de los titulados en Psicología

Los estudios de inserción laboral de los titulados en Psicología se han incrementado de forma importante en los últimos cinco años. En la mayoría de los casos han sido realizados o promovidos por los propios centros. Asimismo, en este periodo, las agencias de calidad universitaria nacionales (ANECA) o en el ámbito autonómico (AQU) también han impulsado este tipo de estudios y han permitido homogeneizar metodologías y favorecer con ello la comparación de los resultados entre diversas universidades y titulaciones. Se desestimó realizar una encuesta sobre inserción laboral porque existen estudios de inserción laboral recientes en la Titulación realizados por la ANECA, por la AQU y por las universidades que participan en este proyecto.

Se han recopilado un total de quince estudios de inserción laboral realizados por varias universidades en los últimos cinco años. De todos ellos se han seleccionado siete trabajos realizados por las Universidades Autónoma de Barcelona, Barcelona, Gerona, Granada, Rovira i Virgili y UNED. Estos trabajos son comparables entre sí dado que:

- (a) recogen los datos de la totalidad de una promoción,
- (b) son seguimientos tres años después de finalizar los estudios,
- (c) tienen un error muestral pequeño y
- (d) formulan un tipo de pregunta similar (Véase Tabla B del Anexo 2).

El análisis de los datos se ha organizado en los siguientes puntos:

1. Perfil de los licenciados al final de los estudios
2. Proceso de inserción: actividad realizada posterior a la licenciatura y hasta el momento del seguimiento
3. Situación laboral tres años después de finalizar los estudios, en el momento en que se hace la encuesta
4. Actividad profesional de los licenciados que ejercen como psicólogos en el momento en que se realiza la encuesta
5. Satisfacción con la formación recibida y con la actividad laboral actual

3.1- Perfil de los licenciados al final de los estudios

Del análisis de la Tabla C del Anexo 2 se desprenden los siguientes puntos:

- ✓ Los estudios de Psicología son realizados en el 80% de los casos por mujeres [rango 83% (UB, 2003) y 68% (UNED, 2003)].

- ✓ La duración media de los estudios se sitúa en los cinco años. Las promociones estudiadas han realizado sus estudios mayoritariamente entre los años 1992/1998 y 1995/2000. Este período es coincidente con la reforma de los planes de estudios de Psicología que introdujo el prácticum como asignatura troncal y la elección de itinerarios profesionales en el segundo ciclo en algunos centros.
- ✓ En las facultades en las que existen itinerarios profesionales definidos, los estudiantes eligen mayoritariamente el de Clínica y Salud (40/50%), seguido del itinerario de Social/organizacional (20/25%) y en menor medida el itinerario de Educativa (5/10%). Hay que destacar que en torno al 30% de los alumnos eligen opciones formativas combinadas, sin adherirse a un itinerario concreto (UAB, 1998, 2004; UCM, 2002).
- ✓ La mayoría de estudiantes han compaginado los estudios con algún tipo de trabajo paralelo compatible con el horario académico a tiempo parcial o completo. En el caso de los universitarios catalanes el índice se sitúa en torno a un 50% aproximadamente y se observa una tendencia en aumento en los últimos estudios (UAB, 2004). Este aspecto contrasta con lo que ocurre en otras áreas de estudios universitarios donde la mayoría de los estudiantes (60-70%) no trabaja durante los estudios (salvo en el área técnica) (Véase Tabla C, Anexo 2).

En **síntesis**, el perfil mayoritario del licenciado en Psicología es mujer, entre 23 y 25 años, que ha cursado un itinerario de psicología clínica y que compagina sus estudios con alguna actividad laboral.

3.2- Proceso de inserción: actividad realizada posterior a la licenciatura y hasta el momento del seguimiento

En este apartado se estudian dos aspectos: la formación complementaria y el tiempo que se tarda en encontrar el primer trabajo (véase tabla C del Anexo 2).

Formación complementaria

Aproximadamente tres de cada cuatro titulados realizará algún tipo de formación complementaria a la licenciatura. Aunque los datos no son suficientes en algunos trabajos (UAB, 2004) se detecta que la mitad de los titulados en Psicología han cursado o cursan formación de tercer ciclo (postgrado 25%, máster 37%, doctorado 4%) vinculada con la titulación.

Hay pocos datos específicos que reflejen el tipo de formación de tercer ciclo que se realiza. En el caso de los titulados en la Universitat Ramon Llull un 75% aproximadamente realizarán una formación relacionada con el ámbito de la intervención clínica o asistencial (URL, 2002-03). En la

UAB (2004) en torno al 30% realiza una formación complementaria en el ámbito clínico, un 15% en el de las organizaciones y un 5% en el ámbito de la intervención social.

Cabe destacar que la formación en Psicología clínica en régimen de interno (PIR) tan sólo es realizado por una proporción muy reducida de los licenciados (0.5% en la promoción UAB del año 2000). Aspecto que coincide con el escaso número de plazas PIR ofertadas anualmente (74 plazas a nivel nacional en 2003).

Tiempo en encontrar el primer trabajo (véase Tabla 1 del Anexo 2)

Con referencia al tiempo que transcurre desde que un titulado finaliza y encuentra un trabajo remunerado, las medias son muy variables entre los datos que disponemos. Por consiguiente, es difícil aventurar datos significativos, aunque podemos afirmar que, mayoritariamente, los titulados encuentran un trabajo remunerado antes de los diez meses desde su graduación.

También parece significativo que en torno al 60% obtiene su primera contratación laboral antes de finalizar los estudios.

La vía de consecución de la actividad laboral mayoritaria son las relaciones o contactos personales (30-40%), seguida del envío de curriculum a las demandas de los anuncios y/o prensa (25%) (Tabla 2 en Anexo 2).

3.3- Situación laboral tres años después de finalizar los estudios, en el momento en que se hace la encuesta

El índice de inserción en el momento de la consulta —tres años después de finalizar los estudios— se sitúa entre el 71% y 80% en el conjunto de las universidades estudiadas (Véase Tabla 3 en Anexo 2). Estos índices de inserción son equivalentes a los observados en algunas otras áreas de estudios universitarios.

El título de licenciado en Psicología es requerido para la actividad laboral aproximadamente en el 50% de los casos; en el 20-25% se ha requerido un título universitario y en el 15-20% de los casos no se les ha requerido la formación universitaria. Cabe destacar que estos datos son equivalentes a las titulaciones de Ciencias Sociales y Experimentales y están por debajo de lo que ocurre en Ciencias de la Salud y en las carreras técnicas (Véase Tabla 4 en Anexo 2).

Los factores de contratación en orden de importancia para los titulados en Psicología son: (a) las habilidades sociales y personales y (b) la formación universitaria. Esta valoración es coincidente con la de otras titulaciones (Tabla 5 en Anexo 2).

En cuanto a la calidad de la actividad laboral se observa que:

1. La retribución anual media de los titulados en psicología es equivalente a la observada en los titulados de Ciencias Humanas, ligeramente inferior a la observada en Ciencias sociales, y claramente inferior a la observada en otras áreas como Salud, Experimental y Técnica (Tabla 7 en Anexo 2).
2. El tipo de contratación oscila entre 40-45% fijos/indefinidos; 45% eventuales y 10% autónomos. Domina notablemente el sector privado en el 80% de los casos (Tabla 8 en Anexo 2).

3.4- Actividad profesional de los licenciados que ejercen como psicólogos en el momento en que se realiza la encuesta

Los estudios de inserción en que se basan los resultados (Tabla B del Anexo 2) recogen poca información con relación a estos aspectos. En este caso hemos tenido en cuenta la información aportada por el total de estudios recopilados aunque desde el punto de vista metodológico no resulten comparables del todo (véase Tabla 10 del Anexo 2).

En uno de los puntos anteriores ya hemos reflejado el posible ajuste entre los estudios y el trabajo actual. Recordemos que entre el 50% y el 60% de titulados realizan funciones próximas a su formación en el desempeño de su actividad laboral en el momento de la consulta, mayoritariamente en los campos de la intervención clínica y de los recursos humanos. Este último sector de actividad laboral parece haber crecido bastante según los datos disponibles (véase Tabla 10 del Anexo 2).

Relación con la formación recibida y la actividad profesional actual

No hay datos específicos que analicen este aspecto. En cierto modo, el análisis de la relación entre formación y actividad profesional ya ha quedado reflejado en los puntos anteriores que hacen referencia a la relación entre estudios cursados y trabajo actual.

En general, se observa que entre el 50-60% de los graduados manifiestan que su trabajo tiene relación con los estudios realizados, aunque aproximadamente uno de cada dos realizará una formación complementaria de tercer ciclo. Por otra parte, si se tiene en cuenta la necesidad de la titulación universitaria para el ejercicio profesional, entre el 75-80% de los graduados encuentran aplicaciones profesionales a su titulación. Hay que tener en cuenta que un 20-25% realizan una formación universitaria que no es requerida en su actividad laboral (véase Tabla 4 en Anexo 2).

3.5- Satisfacción con la formación recibida y con la actividad laboral actual

En cuanto a la satisfacción con la formación recibida y la actividad laboral en el momento de la encuesta cabe resaltar los siguientes puntos (véase Tabla 11 en Anexo 2):

- ✓ En general, la formación está valorada de forma notablemente positiva por parte de los titulados. La formación teórica es considerada especialmente útil para el desempeño profesional por parte de los encuestados.

- ✓ El grado de satisfacción con la actividad laboral que ejercen en la actualidad los titulados es medio-alto.

3.6- Conclusiones de los estudios de inserción laboral.

A continuación remarcamos los puntos fuertes, los puntos débiles y las oportunidades o líneas de mejora que se han detectado a partir del análisis de los estudios de inserción analizados.

Puntos fuertes

- El índice de inserción de los licenciados en Psicología en los estudios analizados es aproximadamente del 80% en el momento de la consulta.

- Aproximadamente un 50% de los titulados realizan una formación complementaria a la licenciatura (postgrado, máster, doctorado).

- Un elevado porcentaje de estudiantes compagina los estudios con algún tipo de actividad laboral, aspecto que puede contribuir al desarrollo de competencias profesionales.

- La satisfacción con el trabajo que se realiza actualmente y la valoración global sobre la actividad laboral es media-alta.

- La opinión acerca de la formación recibida en la licenciatura es mayoritariamente positiva, considerando que el trabajo que desempeñan se ha visto facilitado por la formación recibida.

Puntos débiles

- La falta de estudios expresamente dirigidos a cubrir todos los objetivos del proyecto en relación con la inserción laboral ha provocado que los datos que han servido para este análisis provengan de fuentes diversas.
- Se constata la necesidad de un proceso de formación y especialización posterior a la licenciatura del alto porcentaje de licenciados que cursan estudios de postgrado.
- En comparación con otras titulaciones que permiten el ejercicio libre de la profesión, se observa una cierta precariedad laboral en cuanto a remuneración y tipo de contratación. La profesión necesita un mayor reconocimiento social que lleve a igualar o acercar los salarios de estos profesionales con otros de características similares. La titulación juega un papel importante en este reconocimiento social que debe ser tenido en cuenta.
- Las expectativas de los estudiantes sobre los ámbitos de aplicación de la Psicología siguen especialmente centradas en la psicología clínica, a pesar de que otros ámbitos profesionales no dejan de crecer como el caso del trabajo y organizaciones.
- Un porcentaje no elevado (aproximadamente 20%), pero a tener en cuenta, de graduados manifiestan que su trabajo no tiene nada que ver con los estudios realizados.

Propuestas de actuación

- Los indicadores de inserción laboral periódicos dan información válida para introducir mejoras en la titulación. Las instituciones externas permiten unificar la metodología y comparar entre universidades. No obstante, la aportación de este tipo de encuesta se enriquece cuando se tienen en cuenta las características peculiares de una titulación. En este sentido sería positivo llevar a cabo estudios de inserción laboral, de realización periódica, consensuados por todas las universidades, con el objetivo de disponer de datos verdaderamente significativos de ámbito nacional que permitan favorecer futuras líneas de actuación.
- La Titulación debe hacer esfuerzos para mejorar la formación práctica durante los estudios.
- La Titulación debe fomentar el desarrollo de aquellas competencias claves que permita a los licenciados adaptarse a las necesidades del mercado laboral.
- Los planes de formación deben procurar el desarrollo de competencias profesionales flexibles que permitan la adaptación al mercado laboral.

3.7- Evolución del número de colegiados y perfiles profesionales de los psicólogos.

En los últimos cinco años se observa un incremento continuado del número de colegiados tanto en el COP como en el COPC. El reciente proceso de homologación de la Especialidad en Psicología Clínica podría explicar en parte este incremento (véase Anexo 3)

El análisis de los perfiles profesionales y los ámbitos donde ejercen los psicólogos colegiados se ha realizado a partir de dos fuentes de datos: (a) publicación del COP sobre perfiles profesionales (1998) y (b) la última *Encuesta de Actividad Profesional* realizada por el COP (Santolaya, Berdullas y Fernández-Hermida, 2002)

a) *Publicación del COP sobre perfiles profesionales (1998)*

En el año 1998 aparece la primera publicación referida a perfiles profesionales elaborada por el COP. Desde el punto de vista colegial la delimitación de perfiles profesionales se hace necesaria debido a:

1. El alto nivel de producción científica de la Psicología en las últimas décadas y con ella el incremento de los conocimientos sobre el funcionamiento humano.
2. La fuerte vinculación científico-profesional que permite una rápida aplicación práctica y difusión de las tecnologías desarrolladas.
3. La eclosión demográfica de los psicólogos (el COP con más de 32.000 colegiados, es una de las asociaciones profesionales de Psicología a nivel mundial con mayor número de afiliados después de la APA).
4. El fuerte intrusismo que padece nuestra profesión.

El COP realiza una primera ordenación de la profesión sin olvidar que los perfiles profesionales tanto en Psicología como en otras profesiones tienen límites flexibles, en función de la configuración social, la preparación profesional y la habilidad de los propios profesionales. Por tanto, el COP propone por vez primera un referente de perfiles profesionales que permitan una identidad social y profesional más cohesionada de la profesión. En el Anexo 3 se adjunta un resumen con los diferentes perfiles propuestos por el COP en 1998 a saber:

- Psicología clínica y de la salud
- Psicología de la actividad física y del deporte
- Psicología de la educación
- Psicología de la intervención social
- Psicología de las drogodependencias
- Psicología del trabajo y de las organizaciones

- Psicología del tráfico y de la seguridad
- Psicología jurídica

Algunos de estos, como la *Psicología de las drogodependencias*, en realidad son un perfil que comparte características de perfiles más amplios como la Psicología clínica y de la salud y la Psicología de la intervención social. De la misma manera, *el perfil del tráfico y la seguridad vial* tampoco parece justificarse ni por la proporción de profesionales que lo ejercen ni por desempeñar unas funciones distintivas claras.

b) *Encuesta de Actividad Profesional (Santolaya, Berdullas y Fernández-Hermida, 2002).*

En la Encuesta de Actividad Profesional llevada a cabo en 1999 por el COP se observa que los perfiles profesionales dominantes entre los colegiados entrevistados (25% del total de colegiados en 1999) son los que aparecen en la tabla 5.

Tabla 5. Perfiles profesionales y sectores en los que se ejercen.

Tabla. Distribución por especialidades (%)	Sector (%)		
	Privado	Público	
Clínica	68.36	80	20
Educativa	15.29	75	25
Trabajo y Organizaciones	8.05	58	42
Social y Comunitaria	4.40	42	58
Seguridad Vial	1.63	6	94
Jurídica	1.15	73	27
A. Académica	0.51	97	3
Deporte	0.35	43	57
Militar	0.25	33	67

Fuente: Santolaya, Berdullas y Fernández-Hermida (2002).

La **Psicología Clínica** es la actividad profesional mayoritaria. Su ejercicio es fundamentalmente privado aunque su implantación en el sector público no ha dejado de crecer, diversificarse y consolidarse.

La **Psicología Educativa** es la segunda en importancia numérica en el estudio realizado (coincide con lo aportado en investigaciones previas, Díaz y Quintanilla, 1992 y Coll, 1994).

La **Psicología del Trabajo y de las Organizaciones** se encuentra en el tercer puesto de las preferencias de los psicólogos en nuestro país. Como en la mayoría de las especialidades, el ejercicio profesional se desarrolla fundamentalmente en el sector privado, pero bajo el formato de empresas de servicios, a diferencia del ámbito clínico o educativo donde el protagonismo lo tienen las consultas o gabinetes privados.

La **Psicología del Social y Comunitaria** ocupa el cuarto lugar por importancia numérica en las especializaciones profesionales de los psicólogos. Ésta es una especialización que se desarrolla fundamentalmente en el ámbito público, coincidiendo con la expansión de los Servicios Sociales en las últimas décadas en nuestro país.

A modo de conclusión podemos destacar los siguientes **puntos fuertes**:

- La formación que ofrece la titulación de psicología es muy versátil y permite o favorece el empleo en diversos y nuevos ámbitos profesionales.
- La creciente diversificación de la profesión son hechos incuestionables.
- Algunos campos de trabajo mantienen su preeminencia, como es el caso de la psicología clínica, la psicología educativa, la psicología del trabajo y las organizaciones o la psicología de la intervención social. Otras se van consolidando (Deportes, seguridad vial...).
- Dentro de algunos ámbitos, como la Psicología Clínica, se está produciendo la sub-especialización, que da lugar a orientaciones de creciente relevancia social y profesional.

Como **puntos débiles y líneas de actuación** destacamos los siguientes:

- Sería conveniente contar con encuestas de actividad laboral de los colegiados más representativas y con un carácter más periódico.
- La especialidad más tradicional de la psicología clínica debería empezar a contemplar — como ya empieza a ocurrir— las sub-especializaciones, aunque sean tan genéricas como los ámbitos de intervención en infancia/adolescencia y adultos por citar algunos de los más conocidos.

3.8- Puntos fuertes y débiles de la Titulación con relación al mercado laboral

Puntos fuertes

- Los estudios de Psicología presentan un nivel de demanda alto y superior a la oferta de plazas de las 31 universidades que imparten la Titulación.
- El 44% de las Universidades (29 presenciales y dos a distancia) han ofertado los estudios de Psicología en el curso 2003-04 y la Psicología se sitúa en la tercera titulación más demanda en cuanto a ránking de matrículas.

- El perfil mayoritario de licenciado en psicología es mujer, entre 23 y 25 años, que ha realizado sus estudios durante cinco años, ha cursado la especialidad de psicología clínica y que compagina sus estudios con alguna actividad laboral.
- El 75% de los licenciados ha realizado algún tipo de formación complementaria a la licenciatura tres años después de finalizar los estudios. Aproximadamente el 50% realizan alguna formación de tercer ciclo (máster, postgrado o doctorado).
- Aproximadamente el 60% de los licenciados obtiene su primera contratación laboral antes de finalizar los estudios. La mayoría de ellos encontrarán un trabajo remunerado en los diez meses posteriores a la graduación.
- El índice de inserción es aproximadamente del 80% tres años después de finalizar los estudios. De este porcentaje, entre un 50-60% ejerce como psicólogo o con funciones propias de la Psicología y a un 20-25% se les ha requerido la Titulación universitaria para trabajar. Además el grado de satisfacción con la actividad laboral que ejercen en el momento de la encuesta es medio-alto.
- Los factores de contratación en orden de importancia para los titulados en Psicología son: (a) las habilidades sociales y personales y (b) la formación universitaria. Esta valoración coincide con la de otras titulaciones.
- Globalmente la formación es valorada de forma notablemente positiva por parte de los titulados.
- El número de colegiados se ha incrementado de forma continuada en los últimos cinco años lo cual constituye un buen pronóstico para la consolidación de la profesión desde un punto de vista social.
- La formación que ofrece la titulación de psicología es muy versátil y permite o favorece el empleo en diversos y nuevos ámbitos profesionales.

Puntos débiles

- La escasez de estudios de inserción laboral realizados por las universidades y de encuestas de actividad profesional realizadas por los Colegios Profesionales no permite tener un conocimiento exhaustivo de los perfiles profesionales y de los ámbitos de inserción de los titulados en Psicología. Sin embargo, en los últimos años se vienen

realizando más estudios. Pueden consultarse los últimos (Valencia, País Vasco y Sevilla), recogidos en el momento de la redacción final de este informe en el anexo 11.

- La demanda de la titulación ha seguido una tendencia creciente en los últimos diez años, aunque en los tres últimos años se observa una ligera tendencia decreciente, aspecto que ha coincidido con el incremento de universidades que ofertan la titulación.
- Se observa un desequilibrio entre ingresos y egresos que es necesario analizar.
- Se constata la necesidad de un proceso intermedio de formación y especialización posterior a la licenciatura.
- Hay aproximadamente un 15-20% de los licenciados a los que no se les ha requerido su formación universitaria para el trabajo.
- En comparación con otras titulaciones que permiten el ejercicio libre de la profesión, se observa una cierta precariedad laboral en cuanto a remuneración y tipo de contratación. La profesión necesita un mayor reconocimiento social que lleve a igualar o acercar los salarios de estos profesionales con otros de características similares. La titulación juega un papel importante en este reconocimiento social que debe ser tenido en cuenta.
- Hay una opinión generalizada de que la formación práctica durante la titulación debe mejorar.

Propuestas de actuación para la Titulación

- Tanto las Universidades como los Colegios Profesionales deberían llevar a cabo estudios de inserción laboral periódicos y con metodologías comparables que permitan conocer la realidad profesional de los psicólogos y favorecer futuras líneas de actuación.
- La Titulación debe hacer esfuerzos para mejorar la formación práctica durante los estudios.
- La Titulación debe fomentar el desarrollo de aquellas competencias claves que permita a los licenciados adaptarse a las necesidades del mercado laboral.
- La formación que ofrece la titulación de Psicología es muy versátil y permite o favorece el empleo en diversos y nuevos ámbitos profesionales. En este sentido es claramente recomendable la formación generalista en el nivel de grado, sin olvidar que la mayoría de

los alumnos han de realizar una formación complementaria para especializarse y ejercer como psicólogo.

- El desarrollo profesional debe llevar consigo la definición de las competencias específicas propias de la profesión tanto en el nivel de grado como en el de postgrado. En esta labor el Colegio Profesional puede desempeñar un papel relevante.
- A pesar de la elevada demanda social de la profesión de psicólogo, el volumen de estudiantes y profesionales de la Psicología en España, es claramente superior a las posibilidades de inserción laboral. Esta desproporción deriva en gran medida del hecho de que, siendo una titulación demandada y popular, se ha considerado por parte de las autoridades educativas que no requería grandes inversiones en recursos humanos, docentes y de servicios o en recursos materiales. Ello ha convertido a la Licenciatura en Psicología en una titulación política, social y económicamente rentable. Hemos asistido así a la proliferación de Centros con estudios de Psicología en las universidades españolas que, además, han soportado históricamente una fuerte demanda de estudiantes de nuevo ingreso (véanse tablas 3 y 4). Ni lo uno ni lo otro ha ocurrido normalmente en el resto de Europa. Por tanto, consideramos que ha llegado el momento de poner límite tanto a la creación de nuevos Centros con estudios de psicología como al número global de estudiantes que acceden a los mismos, teniendo en cuenta los recursos disponibles en cada Universidad. En consecuencia, se recomienda disminuir de forma significativa el número de alumnos que acceden a la Titulación de Psicología, en el conjunto de las Universidades españolas.
- Además de lo anterior, los contenidos del grado que presentamos aconsejan establecer restricciones y prioridades en cuanto a las opciones de acceso desde el bachillerato a la Titulación de Psicología: 1) Ciencias de la Salud, 2) Ciencias Experimentales y 3) Ciencias Sociales y Jurídicas. Los estudiantes procedentes de las opciones de humanidades y de estudios artísticos presentan ya en la actualidad grandes deficiencias en los conocimientos con los que deberían acceder a la titulación.
- Aun siendo elevada la demanda de estudiantes que desean cursar estudios de Psicología, no es igualmente claro que dicha demanda se corresponda con la intención de ejercer profesionalmente como Psicólogos. Si bien no es despreciable el hecho de que muchos de los estudiantes cursen sus estudios atendiendo a diferentes razones, el elevado número de estudiantes condiciona el tipo de docencia que puede impartirse, en especial en la impartición de seminarios, prácticas, tutorías en pequeños grupos, trabajos dirigidos, etc.

- En la línea de los puntos anteriores, la asignación de competencias profesionales definidas al título de grado, la creciente relevancia de la Psicología en la sociedad debe llevar consigo una reflexión sobre los métodos docentes que se emplean en la licenciatura. Esta reflexión se ve impulsada además por las directrices que conlleva implantación del sistema de créditos europeos y que muy probablemente modificarán los métodos de desarrollo de la docencia. De nuevo, se considera necesario para ello un ajuste del número de estudiantes a los recursos humanos y materiales que, en general, dispone la titulación en todas o la mayoría de las Facultades

4- Modelo de estudios europeos seleccionado y beneficios directos que aportará a los objetivos del título la armonización que se propone

Este apartado se centra en la estructura seleccionada para los estudios de psicología basándose en los resultados obtenidos en los puntos anteriores (1 a 3) así como en la evolución y desarrollo histórico de los estudios universitarios de Psicología en España.

Como se deduce de la información presentada en el punto 1, no hay un modelo predominante, ni único, implantado en Europa y las reformas hacia el modelo propuesto por las directrices de Bolonia se encuentran en un nivel medio/bajo de desarrollo. Aún así, y tal como allí se indicó, la reforma de los planes de estudio de Psicología en Europa parece tender a un modelo de tres años, no especializado, el cual no procura el acceso a los distintos campos de actuación profesional del psicólogo y, en consecuencia, no posibilita la inserción en el mercado laboral ya que no se orienta ni capacita para el ejercicio de la profesión psicológica.

Debemos destacar aquí que, la comparación de la situación de la enseñanza de la Psicología en Europa y su evolución hacia las directrices de Bolonia, con la situación de las facultades de Psicología españolas —con una media de 5.000 a 6.000 licenciados por año y unos cincuenta mil estudiantes anuales²— entraña no pocas dificultades, ya que, en el resto de Europa el número de estudiantes y licenciados es considerablemente inferior en relación con la población (por ejemplo, en Alemania el número de estudiantes de Psicología es de 30.000 y el de licenciados de 2.800, para una población de 82 millones; en Francia, el número de estudiantes es de 55.000 para una población de 60 millones de habitantes aproximadamente³), lo cual permite tender a modelos que ofrezcan una formación de calidad que resulta difícilmente sostenible dentro del marco y circunstancias actuales de las Facultades de Psicología del estado español. Así pues, la equiparación hacia modelos europeos de referencia va más allá de la posible existencia de un modelo predominante en Europa, puesto que el contexto social universitario español y el europeo es diferente.

En un apartado anterior se ha hecho un breve repaso al desarrollo histórico de la Psicología y su enseñanza en España. Actualmente, en cuanto a la enseñanza universitaria de la Psicología, los planes de estudio vienen desplegándose en cinco años (en algunas comunidades desde hace ya unos años en cuatro, como es el caso de Cataluña) y con un mínimo de 300 créditos. En el último tramo de la formación se desarrollan distintas líneas de especialización dirigidas a los diversos campos aplicados de la psicología, siendo dichas líneas reforzadas a través de prácticums específicos. Cabe señalar también que los estudios de Psicología se sitúan como la tercera titulación más solicitada del estado español y con un alto índice de inserción laboral (75-80%), lo cual demuestra el elevado interés social hacia la formación en Psicología y pueden considerarse

² Véase el Anexo 1 del punto 2 del informe: Datos de matrícula de las facultades de psicología facilitados por el Consejo de Coordinación Universitaria.

³ Fuente ICOPE2002. International Conference on Psychology Education. Disponible en http://ltsnpsy.york.ac.uk/LTSNPsych/icope2002/html/undergraduate_psychology_edu

indicadores de la necesidad —manifestada por la sociedad— de disponer de expertos profesionales en los diversos campos de aplicación de la disciplina⁴. Todo ello, deberá tenerse en cuenta, a su vez, cuando se diseñen los másters, dado que la propuesta actual, basada en las directrices de Bolonia, se asienta en la formación generalista sin dejar espacio para la posible especialización.

De la misma forma, los datos sobre inserción laboral de los egresados en Psicología, además de poner de manifiesto la necesidad de ajustar el número de estudiantes que cursan la titulación indica que existe una notable versatilidad en las orientaciones profesionales del Licenciado. Este hecho apoya también el carácter no especializado del título de grado.

A la luz del análisis y de las consideraciones hasta aquí expuestas respecto a la situación de los estudios de Psicología en los países Europeos, y de la evolución y situación actual en España, se propone el siguiente modelo:

- Un grado de carácter eminentemente generalista.
- Constituido por bloques de contenidos formativos y fundamentos básicos comunes de la disciplina, planteados desde la perspectiva de la complementariedad de los contenidos y enfocado al desarrollo de las competencias profesionales que el futuro psicólogo debe adquirir.
- Con la introducción de bloques formativos obligatorios y optativos que proporcionen la formación complementaria que ayude a fortalecer las competencias específicas y transversales.
- Polivalente. Incluyendo una primera aproximación a los campos de aplicación y orientaciones profesionales de la Psicología.
- Con la inclusión de un prácticum que aproxime a los estudiantes a la realidad profesional y les permita acceder a los distintos campos de aplicación de la Psicología y, a su vez, elegir con mayor conocimiento su trayectoria formativa posterior.
- Con la formación inicial básica para poder acceder a los distintos campos de actuación profesional del psicólogo en el mercado laboral y sin ninguna especialización profesional.

Los argumentos que soportan esta decisión se basan en los siguientes aspectos:

- Como se ha indicado anteriormente, la tendencia observada en la mayoría de los países europeos que están realizando la reforma de sus planes de estudio es contemplar un primer nivel de 3 años (180 créditos), que no tendrá un carácter profesionalizante. Por el contrario, el sistema

⁴ Véanse las conclusiones de los puntos 2 y 3 del informe

legislativo vigente en España faculta a los licenciados para el ejercicio de la profesión. En esta misma línea parece ir el borrador de Real Decreto del título de grado que opta por primeros niveles que capaciten para el ejercicio profesional, lo que aconseja optar por un primer nivel de 4 años, que posibilite adquirir las competencias precisas para el ejercicio profesional a un nivel básico, bajo la supervisión de un psicólogo acreditado, con suficiente experiencia o con formación de postgrado acreditada, que tenga plena competencia profesional en alguno de los ámbitos de especialización de la Psicología.

- La creciente relevancia y responsabilidad del Psicólogo en la sociedad, parece ir paralela a la demanda de una formación de grado y de postgrado que mantenga o incluso amplíe el marco actual. La atribución de competencias profesionales al Psicólogo de grado conlleva que las universidades deban plantearse un período de formación que permita a los titulados pueden enfrentarse de forma sólida a la práctica de la Psicología, al menos en los campos que se determinen. Esta solidez parece garantizarse mejor a través de un período de formación de cuatro años.
- La amplitud de los conocimientos básicos de la disciplina —que todo psicólogo debe conocer— y la necesidad de adquirir un importante conjunto de fundamentos científicos y competencias específicas y transversales de carácter profesional en el título de grado.
- La tradición histórica de la enseñanza de la Psicología en España hace muy difícil la transformación del marco actual a uno de 180 créditos, sin modificar de forma radical las competencias profesionales.
- El elevado número de alumnos que acceden a los estudios y el contexto social universitario español no permiten establecer equivalencias con la tendencia y propuesta de formación observada en el resto de los países europeos.
- El hecho de que en España los estudiantes acceden a la universidad a los dieciocho años, un año antes que en la mayoría de los países europeos, lo que significa que algunas de las competencias transversales que proporciona la enseñanza secundaria en Europa deben ser adquiridas, en España, durante la formación superior universitaria.

5- Principales perfiles profesionales de la titulación en Psicología

El carácter generalista del título de grado, que requiere la formación inicial en psicología, no oculta el hecho de que los profesionales de la Psicología desempeñan su profesión en la actualidad en ámbitos de actuación muy diferentes. La Psicología ha experimentado en los últimos años un gran crecimiento, tanto en lo que se refiere al número de psicólogos en ejercicio, como al creciente desarrollo e implantación en diversos ámbitos de actuación profesional. Paralelamente a esta consolidación, no solo en el ejercicio profesional, sino también en la imagen social y la presencia en las instituciones y los medios de comunicación, se ha ido produciendo una enorme diversificación de las funciones que ejercen los psicólogos. Fruto de esta diversificación, tal y como ya se ha señalado, el Colegio Oficial de Psicólogos (COP) desarrolló una labor de clarificación de los roles profesionales de la Psicología, cuyos resultados se recogen en la obra "Perfiles Profesionales del Psicólogo" (COP, 1998). En ella, se establecen los principales ámbitos de actuación, al tiempo que se definen las características de cada uno de ellos, sus principales tareas así como la evolución que han seguido en los últimos años en nuestro país. Así, se definen ocho ámbitos de desempeño profesional consolidados, si bien se apunta que existen otros ámbitos emergentes que pueden consolidarse en un futuro más o menos próximo.

Paralelamente, los proyectos "Europsy-T", y "Europsych-EDP" realizado bajo los auspicios de la European Federation of Psychologists' Association (EFPA) y la Unión Europea, ha analizado los diferentes perfiles profesionales que se consideran más relevantes en el conjunto de los países europeos. En este proyecto se apunta la conveniencia de establecer tres perfiles profesionales comunes para el conjunto de la Psicología europea, con la posibilidad de definir un cuarto perfil que permita recoger las diferentes tradiciones psicológicas existentes en cada país (Lunt et al., 2001; Lunt, 2002; Peiró y Lundt, 2002; Peiró, 2003).

A partir de esta documentación se elaboraron tres propuestas respecto a los perfiles profesionales. La primera propuesta contemplaba la existencia de los tres perfiles profesionales considerados clásicos (Psicología Clínica, Psicología de la Educación y Psicología del Trabajo y las Organizaciones). La segunda propuesta consideraba cuatro perfiles profesionales, los tres anteriores más un cuarto sobre el que se realizaba una propuesta abierta (Psicología de la Intervención Social), que las facultades debían precisar. La tercera propuesta consistía en mantener los ocho perfiles profesionales definidos por el COP.

Tras consultar con los Departamentos y Facultades de Psicología, se desestimó considerar un número elevado de perfiles profesionales en el título de grado, a pesar de reconocer que el desempeño profesional de la Psicología abarca una gran diversidad de perfiles. Se considera que la formación de grado no permite desarrollar competencias plenas para el desempeño profesional en todos estos ámbitos. Por el contrario, la práctica totalidad de los representantes de las Facultades se

mostraron partidarios de considerar tres o cuatro perfiles profesionales (siendo algo más numerosos los partidarios de los cuatro perfiles) en los que el título de grado debería proporcionar competencias para el ejercicio profesional.

En consecuencia, los cuatro perfiles profesionales considerados para la elaboración del cuestionario de competencias en el título de grado fueron los siguientes:

- Psicología Clínica
- Psicología de la Educación
- Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos
- Psicología de la Intervención social y comunitaria

Un desarrollo de los ámbitos profesionales de cada uno de estos perfiles puede consultarse en el Anexo 3.

Las tres áreas o ámbitos de actuación primeros (Psicología clínica, Psicología de las organizaciones y los recursos humanos y Psicología educativa) son perfiles profesionales suficientemente amplios y reconocidos y se han tenido en cuenta en el trabajo sobre el Diploma Europeo y el proyecto Europsych-EDP, ya mencionado (Bartram y Roe, 2004; Lunt, 2002). El cuarto perfil, Psicología de la intervención social y comunitaria “surge como respuesta a la necesidad de analizar y actuar sobre los problemas de las interacciones personales en sus diversos contextos sociales” (COP, 1998). Esta es una de las áreas en las que la labor del psicólogo se ha incrementado más en las dos últimas décadas y constituye en la actualidad uno de los ámbitos con mayor presencia laboral. Por esto se propuso como perfil profesional en la elaboración del cuestionario de competencias. Por otra parte, el propio estudio del Colegio Oficial de Psicólogos apunta que estos cuatro ámbitos de actuación (de los ocho perfiles que el colegio define) ocupan a más del 95% de los psicólogos en la actualidad (véase la Tabla 5).

6- Introducción a los apartados 6 a 10

El planteamiento de los apartados que abarcan desde el punto 6 al 10 se ha entendido y abordado como una unidad desde las Universidades participantes en el proyecto de esta titulación. El aspecto fundamental que une y da sentido a su tratamiento conjunto es que en ellos se profundiza en las competencias específicas y transversales de la titulación, tanto en su definición y valoración como en su clasificación a partir de la opinión de diferentes colectivos (profesores, egresados y profesionales de la Psicología). Tras ello, la lógica del proyecto impone que el desarrollo de dichas competencias forme parte de los objetivos de la titulación (apartado 11), así como que se relacionen con los bloques de contenidos formativos troncales del futuro plan de estudio (apartado 12). Por ello, antes de desarrollar estos apartados se ha creído necesario incluir tres subapartados, uno dedicado a la fundamentación del listado de competencias que se utiliza, otro dedicado a la metodología empleada para la realización de la encuesta y un tercero justificativo de la agrupación de apartados que se propone.

6.1- Fundamentación del estudio de competencias realizado

El carácter fundamental de la definición y valoración de las competencias del título y su repercusión sobre otros apartados del proyecto ha llevado consigo una notable dificultad en la realización de un cuestionario fiable y válido. Esta complejidad se deriva también de la variedad de aproximaciones a la definición de las competencias para el titulado en Psicología, que existen o que se están desarrollando en la actualidad. Así, por ejemplo, desde el conjunto de las Universidades de la Comunidad Autónoma de Andalucía se está en realizando desde hace algunos meses un estudio similar al que se propone en este proyecto de definición de competencias de la titulación, si bien incluye tanto competencias de específicas como transversales, hasta completar inicialmente un conjunto de 92 competencias. Algo similar se está promoviendo desde la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU), en Cataluña y existen también trabajos en esta línea por parte de las universidades andaluzas y gallegas, así como el desarrollo de un *metaplan* con profesionales de la Psicología desarrollado por la Universidad de Valencia (véase Anexo 4). Existen, asimismo, catálogos de competencias procedentes de la American Psychological Association de Estados Unidos, de la British Psychological Association, así como del proyecto Europsyc-T, auspiciado desde la Unión Europea y que pretende establecer unos estándares mínimos comunes de la profesión del Psicólogo en Europa.

Es evidente que estas fuentes de información comparten una parte de su definición de competencias para el título, pero difieren también en la orientación con la que están confeccionadas. No obstante, pese a las diferencias entre los distintos enfoques sobre competencias, el cuestionario que se ha utilizado finalmente ha intentado ser una cierta recapitulación sobre la información aportada desde diferentes fuentes. De este modo, se optó por considerar como punto de partida básico el conjunto de competencias específicas definidas en el proyecto Europsyc-T, desarrollado el profesor Robert Roe

en colaboración con Dave Bartram (Roe, 2002; Bartram y Roe, 2004; Roe, 2004). Este conjunto de competencias se complementó otras con referidas a conocimientos básicos específicos, aportadas por el grupo de Universidades Andaluzas y por la AQU. Debe hacerse notar que mientras que las competencias del proyecto Europsyc-T, se orientan hacia la valoración de lo que los profesionales de la Psicología deben adquirir a lo largo de su formación, las segundas están más referidas a los contenidos de las asignaturas básicas, presentes en cualquier plan de estudios de la licenciatura actual.

Los resultados obtenidos tras la administración de las encuestas elaboradas sobre el conjunto de competencias arrojan, como se tratará de poner de manifiesto, datos de interés para la orientación de la titulación. Sin embargo, no deja por ello de ser también cierto que estos datos podrían haberse enriquecido aún más disponiendo de un período adicional que hubiera facilitado la síntesis o complementariedad de los diferentes estudios de competencias que en la actualidad se desarrollan y que ya se han mencionado. Es por ello que, aunque los resultados que se presentan responden a un conjunto de competencias definidas y acordadas por todas las universidades participantes en el proyecto, se adjuntan como anexos los listados de competencias procedentes de otras fuentes y algunos estudios preliminares sobre las relaciones entre estas competencias y los contenidos propuestos para la titulación. En la medida en que estos estudios arrojen información complementaria a la aportada aquí, sería muy deseable su incorporación para una más completa definición de las competencias del título de grado en Psicología.

6.2- Metodología de realización de la encuesta sobre competencias de la titulación

La consideración de las fuentes anteriormente indicadas dio como resultado la elaboración de una escala de competencias, en la que se distinguen tres partes principales:

- Una primera con un conjunto de **conocimientos básicos y específicos** relacionados con la formación en Psicología y que incluye nueve ítems distintos, basados en los cuestionarios de competencias elaborados por la AQU y por el conjunto de las Facultades de Psicología de Andalucía.

Conocimientos básicos y específicos
1-Conocer las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología
2-Conocer las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos
3-Conocer los procesos y etapas principales del desarrollo psicológico a lo largo del ciclo vital en sus aspectos de normalidad y anormalidad
4-Conocer los fundamentos biológicos de la conducta humana y de las funciones psicológicas
5-Conocer los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones
6-Conocer la dimensión social y antropológica del ser humano considerando los factores históricos y socioculturales que intervienen en la configuración psicológica humana

7 Conocer distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología
8-Conocer distintos diseños de investigación, los procedimientos de formulación y contrastación de hipótesis y la interpretación de los resultados.
9-Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínica y salud, trabajo y organizaciones y, comunitario.

- Un grupo de **competencias específicas** para el grado de Psicología, adaptadas a partir del modelo de evaluación de competencias de Bartram y Roe (2004). Se incluyen un total de 27 competencias específicas, agrupadas en siete áreas principales:

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA LA FORMACIÓN EN PSICOLOGÍA
A- Definición de las metas de la función a realizar
1-Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos
2-Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados
B- 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.
B.1- Nivel individual
3- Ser capaz de planificar y realizar una entrevista
4-Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales
5-Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades
6-Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión
B.2- Nivel grupal:
7- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal
8-Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales
B.3- Nivel organizacional:
9- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e ínter organizacional
10-Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e ínter organizacionales
B.4- Análisis del contexto
11-Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales
C- Desarrollo de productos y servicios a partir de la teoría y los métodos psicológicos
12-Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados
13-Saber diseñar y adaptar instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones
14-Saber contrastar y validar instrumentos, productos y servicios (prototipos o pruebas piloto)
D- Intervención psicológica: prevención, tratamiento y rehabilitación
15-Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción, acompañamiento....)

16-Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos
17-Dominar las estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios
18-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...
19-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los contextos: construcción de escenarios saludables...
20-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.
E- Evaluación de programas e intervenciones
21-Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones
22-Ser capaz de seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones
23-Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones
24-Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación
F- Comunicación
25-Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa
26-Ser capaz de elaborar informes orales y escritos
G- Compromiso ético
27-Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología

Un conjunto de **competencias genéricas o transversales** que incluye las competencias instrumentales, personales sistémicas establecidas en el proyecto y 14 competencias adicionales procedentes de las aportaciones de distintas facultades participantes en el proyecto.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE LOS GRADUADOS EN PSICOLOGÍA
Instrumentales
1-Capacidad de análisis y síntesis
2-Capacidad de organización y planificación
3-Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa
4-Conocimiento de una lengua extranjera
5-Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
6-Capacidad de gestión de la información
7-Capacidad de resolución de problemas
8-Ser capaz de tomar decisiones
Personales
9-Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otras personas
10-Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar
11-Capacidad para trabajar en un contexto internacional
12-Habilidades en las relaciones interpersonales
13-Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
14-Razonamiento crítico
15-Compromiso ético
Sistémicas
13-Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según los estándares de la profesión
14-Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
15-Capacidad para pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos
16-Capacidad de liderazgo
17-Conocimiento de otras culturas y costumbres
18-Iniciativa y espíritu emprendedor

COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE LOS GRADUADOS EN PSICOLOGÍA
19-Mostrar interés por la calidad de la propia actuación y saber desarrollar sistemas para garantizar la calidad de los propios servicios
20-Sensibilidad hacia temas medioambientales
Otras Competencias
21-Capacidad para asumir responsabilidades
22-Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica
23-Saber valorar la actuación personal y conocer las propias competencias y limitaciones
24-Capacidad para expresar los propios sentimientos
25-Relativizar las posibles frustraciones
26-Saber interpretar las intenciones de otras personas
26-Expresión de compromiso social
27-Mostrar sensibilidad hacia los problemas de la humanidad
28-Mostrar sensibilidad ante las injusticias personales, ambientales e institucionales
29-Mostrar preocupación por el desarrollo de las personas, las comunidades y los pueblos
30-Relaciones profesionales: ser capaz de establecer y mantener relaciones con otros profesionales e instituciones relevantes
31-Saber desarrollar presentaciones audiovisuales
32- Saber obtener información de forma efectiva a partir de libros y revistas especializadas, y de otra documentación
33-Ser capaz de obtener información de otras personas de forma efectiva

Una vez elaborada la escala de competencias, se decidió realizar una encuesta para recoger información sobre la importancia que dan a las competencias incorporadas un conjunto de profesores de Psicología, de profesionales en ejercicio, de egresados recientes de la titulación en Psicología y de empleadores (psicólogos o no que usualmente contratan a licenciados en Psicología). Además, se decidió realizar un pequeño estudio cualitativo sobre la forma en que la diferentes competencias se concretan para cada uno de los perfiles profesionales establecidos. Se decidió que cada una de las Facultades de Psicología (además del Colegio Oficial de Psicólogos) debía administrar la escala a la siguiente muestra (con cierta flexibilidad, según el tamaño de cada centro):

- 10 profesores de la facultad que impartan bloques de contenidos formativos básicos
- 5 profesores de la facultad que impartiesen bloques de contenidos formativos aplicados a cada uno de los cuatro perfiles profesionales definidos
- 10 profesionales de la Psicología (preferentemente tutores de prácticum) en cada uno de los cuatro perfiles profesionales establecidos
- 10 licenciados en Psicología recién graduados
- 5 empleadores, personas que habitualmente contratan psicólogos.

Se excluyeron de la administración de esta escala a la universidades andaluzas. De no haberlo hecho se habrían producido confusiones y duplicidades entre los encuestados de esa Comunidad Autónoma, ya que se hubiera dado una coincidencia con la aplicación de una encuesta propia sobre competencias realizadas dentro de la *Experiencia Piloto para la Implantación del crédito europeo*, auspiciada por la Junta de Andalucía.

Entre las especificaciones e instrucciones para cumplimentar las encuestas sobre competencias, se decidió establecer una escala de 1 a 4 para medir la importancia dada a cada competencia (1- poco importante; 4-muy importante). Se decidió asimismo limitar a 5 el número de competencias específicas o transversales que podían valorarse con la máxima puntuación. De igual forma, en la encuesta de valoración de competencias específicas para la formación en Psicología se incluyó una columna adicional para que se valorase la importancia de cada competencia para el título de grado o de postgrado

Figura 1. Distribución de las encuestas recibidas por centros de procedencia

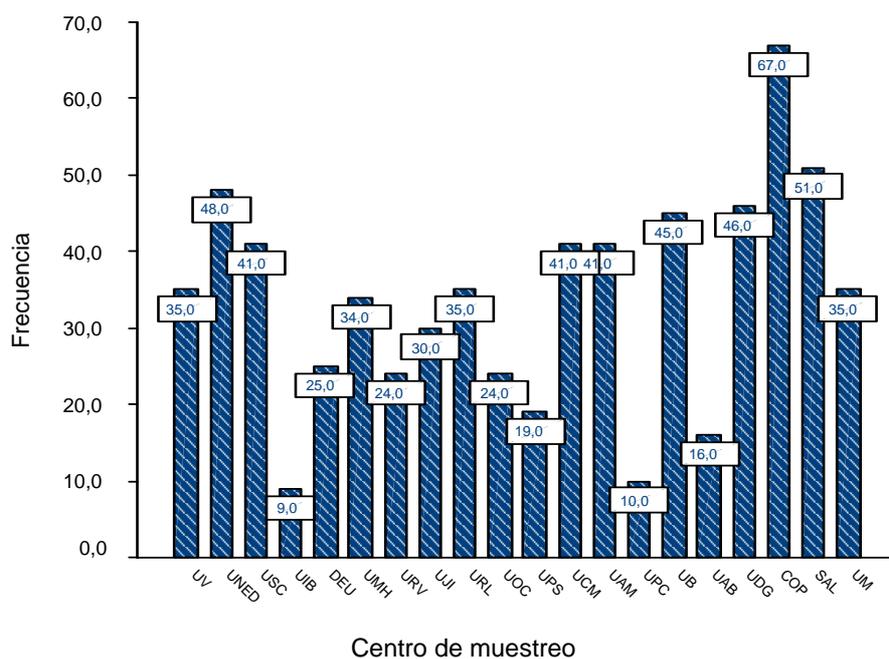
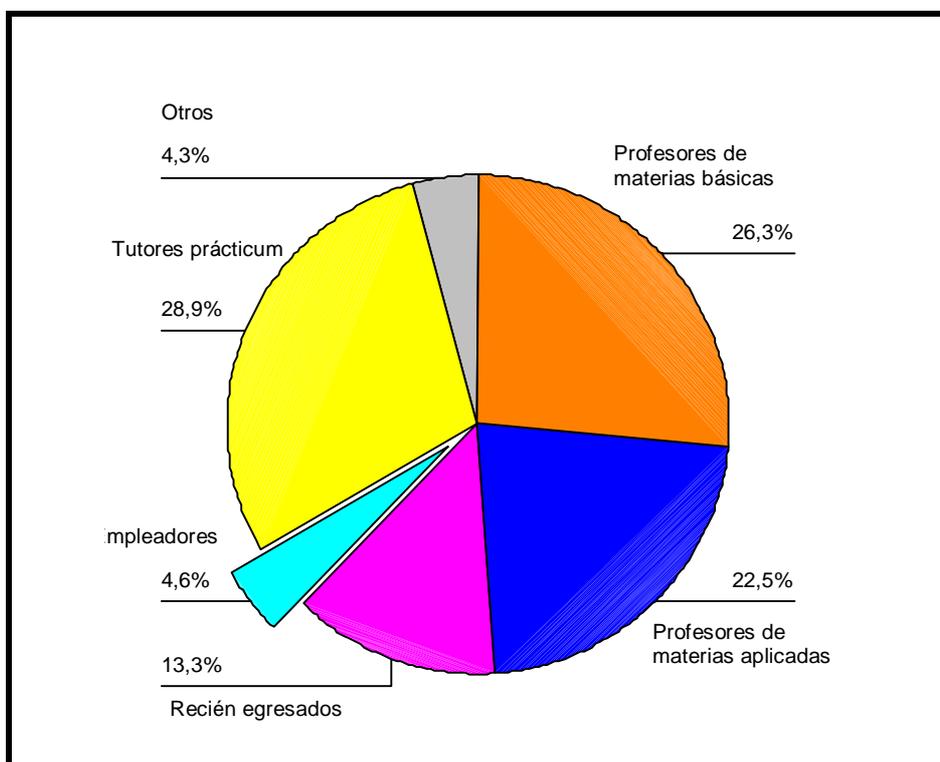


Figura 2. Distribución de las encuestas recibidas en función del tipo de informante



En conjunto se han recogido 676 cuestionarios. En la figura 1 se presenta la distribución de cuestionarios recogidos por cada uno de los Centros. La figura 2 muestra la distribución de los encuestados según los grupos de informantes definidos. Así, un 26.3% de los encuestados son profesores de bloques de contenidos formativos básicos, un 22.5% de los encuestados son profesores de bloques de contenidos formativos aplicados, un 28.9% de los encuestados son tutores de prácticum, mientras que un 13.3% son licenciados recientes en Psicología y un 4.3% son empleadores. Finalmente, un 4.3% de las encuestas recibidas procede de licenciados o empleadores, sin que haya resultado posible identificar a qué grupo pertenecen.

6.3- Valoración de la importancia de las competencias transversales y genéricas para el grado en Psicología en relación con los perfiles profesionales definidos.

Por lo que respecta a las competencias instrumentales, los encuestados señalan que las competencias de carácter más cognitivo tienen una gran importancia (entre 2.77 y 2.96, muy cerca del punto 3 de la escala “bastante importantes”), mientras que las tres competencias restantes presentan una importancia mucho menor para los encuestados (entre 2.10 y 2.25).

Entre las competencias personales, las que se consideran más importantes para el grado en Psicología son la capacidad para trabajar en equipo, seguida del compromiso ético, la capacidad para trabajar en equipos interdisciplinarios y las habilidades en las relaciones interpersonales (entre 2.74 y 3.03). El razonamiento crítico presenta una importancia algo menor (2.57), mientras que las dos competencias restantes presentan un grado de importancia considerablemente más bajo.

Entre las competencias sistémicas, sólo la capacidad para mantener actualizadas las propias competencias presenta una gran importancia para los encuestados (3.07), otras tres competencias muestran una importancia media, como la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones (2.67), la capacidad para pensar de forma creativa (2.54), y el interés por la calidad de la propia actuación (2.52). El resto de competencias sistémicas presenta puntuaciones sensiblemente más bajas, situadas entre las más bajas de todo el listado de competencias.

Por último, entre las restantes competencias transversales, las puntuaciones más altas las reciben las competencias relacionadas con la guía de la propia conducta (autocrítica, conocer las propias competencias y limitaciones, y asumir responsabilidades), situadas entre 2.88 y 2.59, seguidas de las competencias relacionadas con la información (obtener información de fuentes documentales, obtener información de otras personas, y mantener relaciones con otros profesionales), entre 2.47 y 2.29, mientras que el resto de competencias se sitúa en torno a la puntuación 2 “algo importantes”.

Para tratar de relacionar las competencias transversales con cada uno de los perfiles profesionales incluidos en el grado de Psicología, se realizó un análisis diferencial de las respuestas de los encuestados a partir del ámbito profesional en el que desempeñan su labor. Para ello, se clasificó a

los encuestados, según la información recogida en la encuesta, en cada uno de los cuatro perfiles, con la siguiente distribución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje por perfiles
Clínica	175	25.9	39.0
Educativa	102	15.1	22.7
Trabajo	90	13.3	20.0
Interv. Social	82	12.1	18.3
Total	449	66.4	100.0
NS/NC, Sin perfil	227	33.6	
Muestra Total	676	100.0	

La tabla 6 y la figura 3 recogen la importancia que los encuestados pertenecientes a cada uno de los diferentes perfiles otorgan a las competencias instrumentales para el grado en Psicología. Si consideramos las competencias que tienen una mayor importancia para los encuestados de cada perfil (tomando como referencia las competencias con puntuación superior a 2.5), podemos caracterizar a cada uno de los perfiles de la siguiente forma.

Las competencias más importantes para los psicólogos del ámbito clínico son el compromiso ético, la capacidad para mantenerse actualizado y la capacidad de autocrítica, seguidas de la capacidad de análisis y síntesis, el trabajo en equipo, tomar decisiones, conocer las propias competencias y limitaciones, la comunicación oral y escrita, las habilidades interpersonales, la organización y planificación, el trabajo en equipos interdisciplinarios, asumir responsabilidades, adaptarse a nuevas situaciones, el razonamiento crítico, y el interés por la calidad de la propia actuación. Como puede apreciarse, para el perfil clínico, son las capacidades instrumentales de carácter cognitivo, la mayor parte de competencias personales, y aquellas competencias relacionadas con la propia actuación, las que presentan una mayor importancia.

Por lo que respecta a los psicólogos educativos, las competencias que consideran más importantes son la capacidad para mantenerse actualizado (3.39, la puntuación más alta de toda la muestra), seguida del trabajo en equipo, el trabajo en equipos interdisciplinarios, la toma de decisiones, la capacidad de análisis y síntesis, organización y planificación, autocrítica, resolución de problemas, conocer las propias competencias y limitaciones, adaptarse a nuevas situaciones, compromiso ético, pensar de forma creativa, obtener información de fuentes documentales, asumir responsabilidades, comunicación oral y escrita, habilidades interpersonales, y mostrar interés por la calidad de la propia actuación. Como puede apreciarse, en términos generales las competencias más importantes para los psicólogos educativos son similares a las consideradas por los psicólogos clínicos, aunque las puntuaciones difieran ligeramente y muestren una ordenación algo distinta.

De manera similar, los psicólogos del ámbito laboral y organizacional consideran como competencias más importantes la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad de análisis y síntesis, mantener

actualizadas las propias competencias, resolución de problemas, compromiso ético, trabajar en equipos interdisciplinarios, organización y planificación, comunicación oral y escrita en la propia lengua, relaciones interpersonales, adaptarse a nuevas situaciones, autocrítica, toma de decisiones, pensar de forma creativa, conocer las propias competencias y limitaciones, interés por la calidad de la propia actuación, y asumir responsabilidades. Una vez más, aunque con distinto orden, las competencias consideradas más importantes son similares a las de los colectivos anteriores.

Por lo que respecta a los psicólogos del ámbito de la intervención social, consideran como competencias más importantes el trabajo en equipo, la capacidad de análisis y síntesis, la toma de decisiones, autocrítica, mantenerse actualizado, resolución de problemas, compromiso ético, comunicación oral y escrita en la propia lengua, trabajar en equipos interdisciplinarios, conocer las propias competencias y limitaciones, organización y planificación, relaciones interpersonales, adaptarse a nuevas situaciones, y asumir responsabilidades. Nuevamente, a pesar de algunas diferencias en el orden, las principales competencias para este perfil coinciden con las de los otros ámbitos profesionales.

Para completar el análisis de las competencias relevantes para cada uno de los perfiles profesionales, se ha realizado un análisis de varianza entre las puntuaciones de los cuatro perfiles considerados. A pesar de que en todos los grupos coinciden las competencias consideradas más destacadas, aparecen diferencias significativas en catorce de las competencias consideradas, y cuyas puntuaciones aparecen resaltadas en la tabla 6. Así, son los psicólogos clínicos quienes dan mayor importancia que el resto al compromiso ético y a la autocrítica, pero son quienes menos importancia conceden (a pesar de ser elevada) al trabajo en equipo y a pensar de forma creativa, así como a competencias de menor importancia para la licenciatura en Psicología como la capacidad de liderazgo o la iniciativa. Por su parte, los psicólogos educativos son quienes dan mayor importancia a mantener actualizadas las propias competencias y pensar de forma creativa, y quienes menos destacan la importancia del compromiso ético. Los psicólogos del ámbito laboral están entre quienes más destacan competencias como el trabajo en equipo y el pensamiento creativo (junto a otros perfiles), y quienes valoran en mayor medida una serie de competencias como la capacidad de liderazgo, el espíritu emprendedor, desarrollar presentaciones audiovisuales y la capacidad de gestionar información. Ahora bien, son quienes menos valoran la autocrítica y el conocer las propias competencias y limitaciones. Por su parte, los psicólogos de la intervención social son quienes mayor importancia dan a competencias como tomar decisiones, trabajar en equipo, y la capacidad de autocrítica.

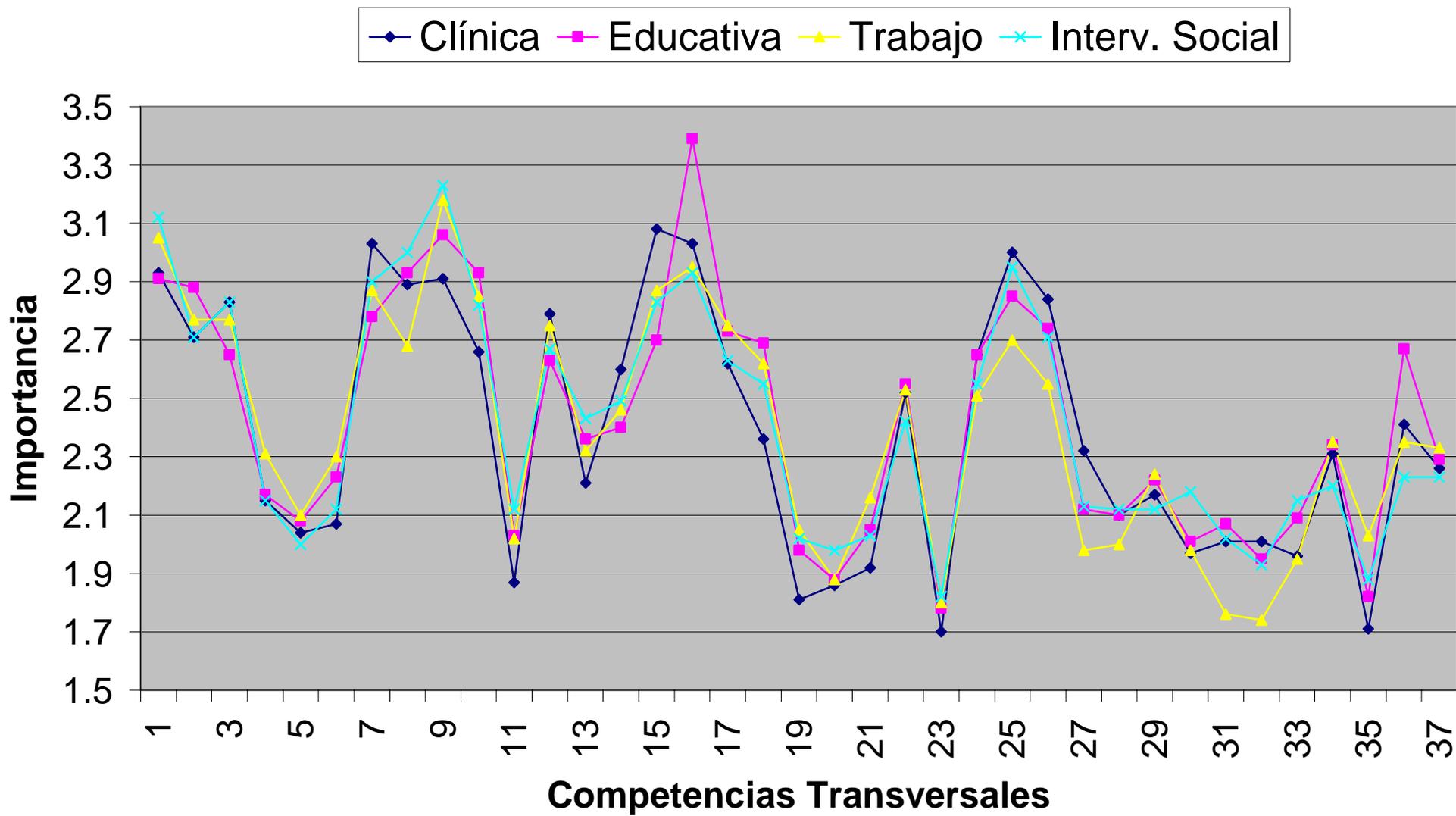
Como puede apreciarse, existen diferencias en el grado de importancia que los psicólogos de diferentes perfiles conceden a las competencias transversales. Sin embargo, las competencias que en todos los casos se consideran más importantes para la licenciatura se corresponden con las competencias instrumentales de carácter cognitivo, las competencias interpersonales, y las competencias sistémicas y “otras competencias” que se encuentran más relacionadas con la orientación de la propia conducta.

Tabla 6. Valoración de las competencias transversales en función del perfil profesional de los encuestados

Competencias	Muestra total	Clínica	Educat.	Trabajo	Interv. Social
Instrumentales					
1-Capacidad de análisis y síntesis	2,96	2.93	2.91	3.05	3.12
2-Capacidad de organización y planificación	2,77	2.71	2.88	2.77	2.71
3-Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa	2,80	2.83	2.65	2.77	2.83
4-Conocimiento de una lengua extranjera	2,25	2.15	2.17	2.31	2.15
5-Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	2,10	2.04	2.08	2.10	2.00
6-Capacidad de gestión de la información	2,21	2.07	2.23	2.30	2.12
7-Capacidad de resolución de problemas	2,93	3.03	2.78	2.87	2.90
8-Ser capaz de tomar decisiones	2,86	2.89	2.93	2.68	3.00
Personales					
9-Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros	3,03	2.91	3.06	3.18	3.23
10-Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar	2,76	2.66	2.93	2.85	2.82
11-Capacidad para trabajar en un contexto internacional	1,98	1.87	2.03	2.02	2.12
12-Habilidades en las relaciones interpersonales	2,74	2.79	2.63	2.75	2.67
13-Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	2,30	2.21	2.36	2.32	2.43
14-Razonamiento crítico	2,57	2.60	2.40	2.46	2.49
15-Compromiso ético	2,89	3.08	2.70	2.87	2.83
Sistémicas					
16-Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión	3,07	3.03	3.39	2.95	2.93
17-Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	2,67	2.62	2.73	2.75	2.63
18-Capacidad para pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos	2,54	2.36	2.69	2.62	2.55
19-Capacidad de liderazgo	1,92	1.81	1.98	2.05	2.02
20-Conocimiento de otras culturas y costumbres	1,87	1.86	1.88	1.88	1.98
21-Iniciativa y espíritu emprendedor	2,02	1.92	2.05	2.16	2.03
22-Mostrar interés por la calidad de la propia actuación y saber desarrollar sistemas para garantizar la calidad de los propios servicios	2,52	2.52	2.55	2.53	2.42
23-Sensibilidad hacia temas medioambientales	1,75	1.70	1.78	1.80	1.82
Otras Competencias					
24-Capacidad para asumir responsabilidades	2,59	2.65	2.65	2.51	2.55
25-Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica	2,88	3.00	2.85	2.70	2.95
26-Saber valorar la actuación personal y conocer las propias competencias y limitaciones	2,76	2.84	2.74	2.55	2.71
27-Capacidad para expresar los propios sentimientos	2,14	2.32	2.12	1.98	2.13
28-Relativizar las posibles frustraciones	2,07	2.10	2.10	2.00	2.12
29-Saber interpretar las intenciones de otras personas	2,18	2.17	2.22	2.24	2.12
30-Expresión de compromiso social	2,00	1.97	2.01	1.98	2.18
31-Mostrar sensibilidad hacia los problemas de la humanidad	1,96	2.01	2.07	1.76	2.02
32-Mostrar sensibilidad ante las injusticias personales, ambientales e institucionales	1,94	2.01	1.95	1.74	1.93
33-Mostrar preocupación por el desarrollo de las personas, las comunidades y los pueblos	2,02	1.96	2.09	1.95	2.15
34-Relaciones profesionales: ser capaz de establecer y mantener relaciones con otros profesionales e instituciones relevantes	2,29	2.31	2.34	2.35	2.20
35-Saber desarrollar presentaciones audiovisuales	1,85	1.71	1.82	2.03	1.88
36-Saber obtener información de forma efectiva a partir de libros y revistas especializadas, y de otra documentación	2,47	2.41	2.67	2.35	2.23
37-Ser capaz de obtener información de otras personas de forma efectiva	2,30	2.26	2.29	2.33	2.23

Las puntuaciones subrayadas indican diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.05$) en ese ítem.

Figura 3. Importancia de las competencias transversales según el perfil profesional de los encuestados



7- Valoración de los conocimientos básicos y las competencias específicas para la formación en Psicología, en relación con los perfiles profesionales definidos

7.1- Valoración de los conocimientos básicos

En la tabla 7 y la figura 4 se puede observar el listado definitivo de conocimientos básicos y las puntuaciones de la muestra acerca de la importancia que se les concede. Por su parte, la tabla 8 y la figura 4 muestran el contenido y los datos referidos a las competencias específicas. Todos los conocimientos considerados presentan bastante importancia, aunque existen algunas diferencias de matiz entre la valoración que los profesionales de diferentes ámbitos de actuación realizan. Los dos conocimientos que presentan la valoración más baja se refieren a conocer la dimensión social y antropológica del ser humano y los factores históricos y socioculturales, seguidos de los diseños de investigación, formulación y contraste de hipótesis.

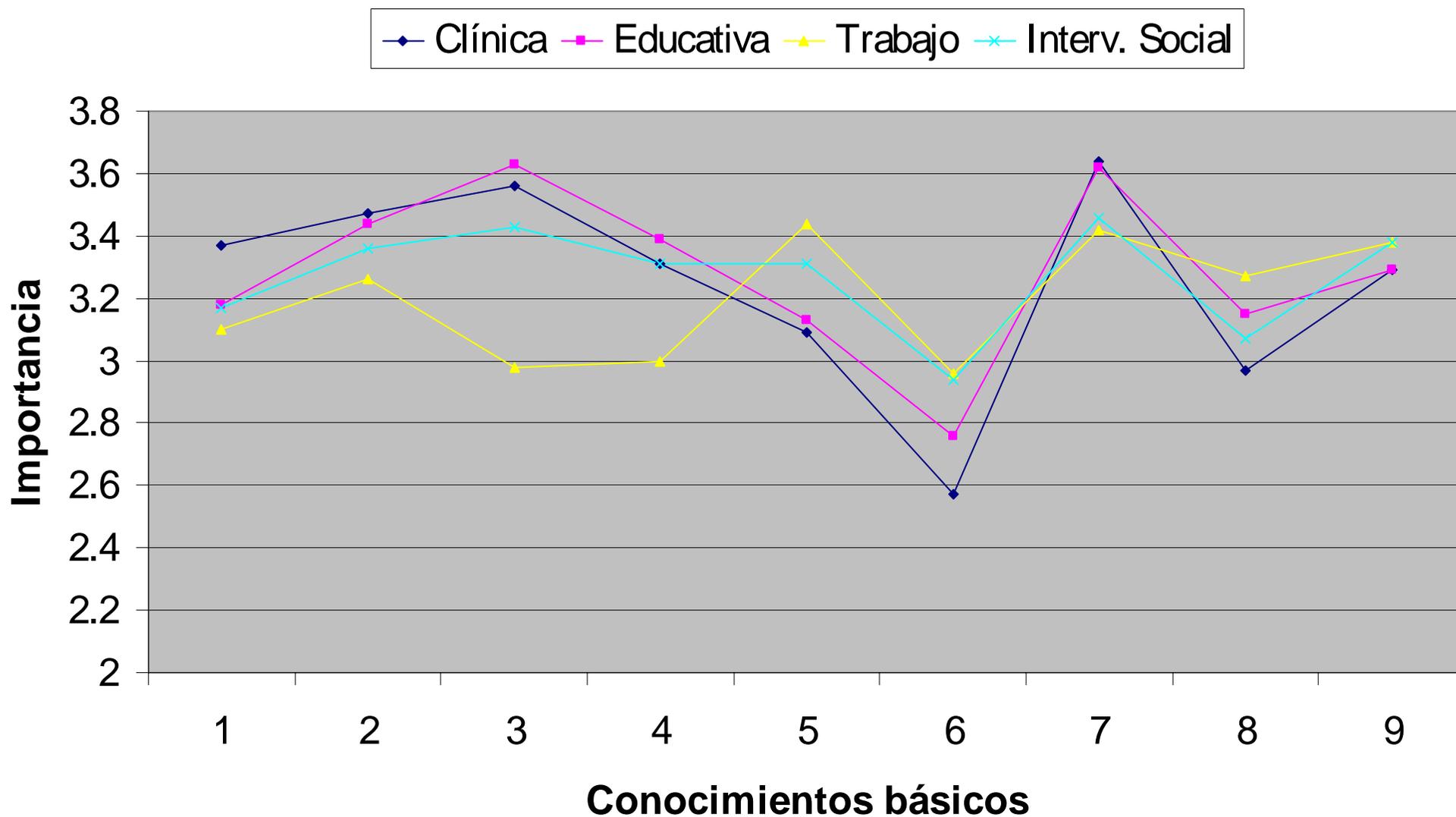
En la tabla 7 se observa que los psicólogos clínicos dan la mayor importancia a los conocimientos sobre métodos de evaluación, diagnóstico y tratamiento, seguidos de los procesos y etapas del desarrollo normal y anormal, las leyes básicas de los procesos psicológicos, y los modelos teóricos de la Psicología. Por su parte, los psicólogos educativos conceden más importancia a las etapas del desarrollo normal y anormal y a los métodos de evaluación diagnóstico y tratamiento, así como a las leyes básicas de los procesos psicológicos. En cambio, los psicólogos del trabajo y de las organizaciones valoran fundamentalmente los principios psicosociales del funcionamiento de grupos y organizaciones, los métodos de evaluación, diagnóstico y tratamiento, así como los distintos campos de aplicación de la psicología, los diseños de investigación y las leyes básicas de los procesos psicológicos. En cuanto a los psicólogos de la intervención social, dan mayor importancia a los métodos de evaluación, diagnóstico y tratamiento, seguido de los procesos y etapas del desarrollo normal y anormal, los distintos campos de aplicación de la psicología y las leyes básicas de los procesos psicológicos. Además conviene señalar que aparecen diferencias significativas entre los cuatro perfiles, en cinco de los nueve conocimientos considerados. De esta forma, los psicólogos clínicos y educativos dan mayor importancia que el resto de sus colegas a los procesos y etapas del desarrollo normal y anormal, y a los fundamentos biológicos de la conducta humana, más que los psicólogos del ámbito laboral. Los psicólogos educativos y laborales valoran más que el resto conocer los distintos diseños de investigación, formulación y contraste de hipótesis, mientras que los psicólogos laborales y de la intervención social dan más importancia que el resto a los principios psicosociales de los grupos y organizaciones y a la dimensión social y antropológica del ser humano, a pesar de que en todos los perfiles éste último es el conocimiento considerado menos importante.

Tabla 7. Valoración de los conocimientos básicos según el perfil profesional de los encuestados.

Conocimientos	Muestra total	Clínica	Educat.	Trabajo	Interv. Social
1- Conocer las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología	3.23	3.37	3.18	3.10	3.17
2- Conocer las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos	3.42	3.47	3.44	3.26	3.36
3- Conocer los procesos y etapas principales del desarrollo psicológico a lo largo del ciclo vital en sus aspectos de normalidad y anormalidad	3.45	3.56	3.63	2.98	3.43
4- Conocer los fundamentos biológicos de la conducta humana y de las funciones psicológicas	3.31	3.31	3.39	3.00	3.31
5- Conocer los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones	3.20	3.09	3.13	3.44	3.31
6- Conocer la dimensión social y antropológica del ser humano considerando los factores históricos y socioculturales que intervienen en la configuración psicológica humana	2.73	2.57	2.76	2.96	2.94
7- Conocer distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología	3.54	3.64	3.62	3.42	3.46
8- Conocer distintos diseños de investigación, los procedimientos de formulación y contrastación de hipótesis y la interpretación de los resultados.	3.11	2.97	3.15	3.27	3.07
9- Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínica y salud, trabajo y organizaciones y, comunitario.	3.33	3.29	3.29	3.38	3.38

Se destacan, subrayadas, las diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.05$)

Figura 4. Importancia de los conocimientos básicos según el perfil profesional de los encuestados



7.2- Valoración de las competencias específicas

En la tabla 8 se recogen las competencias específicas para el grado de Psicología, así como las puntuaciones de la importancia que los encuestados conceden a cada una de ellas.

De las 27 competencias consideradas, sólo dos superan la puntuación de 3 (bastante importante), y otras cuatro se encuentran muy cerca. Estas competencias más importantes son ser capaz de planificar y realizar una entrevista, ser capaz de describir y medir variables y procesos psicológicos, ser capaz de definir y los objetivos y elaborar el plan de intervención, conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la psicología, “saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios y “saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas. El resto de competencias se encuentra en torno a la puntuación 2.5, y sólo seis competencias muestran puntuaciones situadas entre 2 y 2.2 puntos. La menor importancia se concede a las siguientes competencias: saber contrastar y validar instrumentos y productos, seguida de saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos (a través de otras personas), saber identificar problemas y necesidades organizacionales, saber aplicar estrategias y métodos de intervención sobre los contextos, saber diseñar y adaptar instrumentos y productos según los requisitos y restricciones y ser capaz de seleccionar y construir indicadores para evaluar la eficacia de los programas. Las competencias relacionadas con la evaluación psicológica, el diagnóstico y el peritaje en el nivel individual y grupal, son valoradas entre las más importantes, junto con ajustarse a las obligaciones deontológicas. A continuación, se sitúan las competencias relacionadas con la comunicación, seguidas por las competencias relacionadas con la definición de metas. Por el contrario, sólo una de las competencias sobre desarrollo de servicios y productos y otras dos relacionadas con la intervención psicológica se encuentran entre las más importantes. Entre las competencias que aparecen menos valoradas se sitúan las cuatro competencias sobre evaluación de programas e intervenciones y las competencias de evaluación psicológica de nivel organizacional y contextual.

Al igual que en el caso de las competencias transversales y los conocimientos básicos, también se han analizado las valoraciones realizadas por los psicólogos de distintos perfiles profesionales (tabla 9 y figura 5). Para los psicólogos clínicos, las competencias más importantes son la realización de entrevistas, elegir las técnicas de intervención adecuadas para alcanzar los objetivos y ajustarse a las obligaciones deontológicas. También conceden mucha importancia a las competencias de evaluación y diagnóstico en el nivel individual, tres competencias de intervención psicológica, las dos competencias de definición de metas y las dos competencias de comunicación. Conceden menos importancia a las competencias de desarrollo de productos y servicios, a la evaluación de intervenciones, a la evaluación psicológica en el nivel organizacional y contextual y a algunas competencias de intervención. Por su parte, los psicólogos educativos conceden la mayor importancia a las mismas competencias aproximadamente. La mayor importancia la conceden a la descripción de variables y procesos psicológicos, el análisis de necesidades y demandas de los destinatarios y la

realización de entrevistas. Además de las competencias valoradas como más importantes por los psicólogos clínicos, los psicólogos educativos añaden el análisis del contexto donde se desarrollan las conductas individuales, saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación de las intervenciones y saber seleccionar y administrar instrumentos y productos e identificar a los interesados. Las tres competencias más valoradas por los psicólogos del ámbito laboral son la descripción de variables y procesos psicológicos, al análisis de necesidades y demandas, y ajustarse a las obligaciones deontológicas. Además de las competencias valoradas por los restantes perfiles (definición de metas, comunicación y las competencias más básicas de la intervención), los psicólogos laborales valoran con bastante importancia la evaluación psicológica, no sólo en el nivel individual sino también grupal y organizacional. Por último, los psicólogos de la intervención social valoran por encima de todo la realización de entrevistas, seguida de definir los objetivos y elaborar el plan de intervención, y del análisis de necesidades y demandas. Además, otorgan gran importancia a las obligaciones deontológicas, las competencias sobre comunicación, algunas competencias de intervención y sobre todo las competencias de evaluación y diagnóstico a diferentes niveles. En cambio, el desarrollo de productos y servicios, la evaluación de las intervenciones y el resto de competencias de intervención aparecen con una importancia menor en este grupo de profesionales.

Como en ocasiones anteriores, se ha realizado un análisis de varianza entre los encuestados de los cuatro perfiles profesionales considerados, y aparecen diferencias significativas en once de las 27 competencias específicas consideradas. Los psicólogos educativos y laborales conceden más importancia que el resto a saber analizar e interpretar los resultados de la intervención. Los psicólogos clínicos y de intervención social dan mayor importancia que los otros dos perfiles a la elección de las técnicas de intervención adecuadas para alcanzar los objetivos. Los psicólogos laborales conceden mayor importancia que el resto a dos competencias relacionadas con el desarrollo de productos y servicios, aunque incluso en este grupo muestran una importancia menor que otras competencias. Sin embargo, la mayor parte de diferencias aparecen en las competencias de evaluación, diagnóstico y peritaje. Los psicólogos clínicos y de intervención social, valoran más que el resto la realización de entrevistas, los psicólogos educativos dan más importancia a la identificación de necesidades y demandas y al análisis de los contextos, y son los psicólogos laborales y de intervención social quienes más importancia conceden a la descripción de la interacción y la dinámica de grupos y organizaciones y a la identificación de necesidades y demandas grupales y organizacionales.

En conclusión, se aprecia que los encuestados valoran como competencias más importantes para el grado en psicología, en el momento de la entrada en el mercado laboral, las competencias de evaluación psicológica y diagnóstico (sobre todo a nivel individual), las obligaciones deontológicas, la comunicación con los usuarios, la definición de metas y algunas competencias sobre intervención. Por el contrario conceden menor importancia a algunas competencias de intervención (sobre el contexto, intervenciones indirectas, técnicas para involucrar a los destinatarios), las competencias relacionadas con la evaluación de las intervenciones y las relacionadas con el desarrollo de productos

y servicios. Además, las competencias principales son similares para los distintos perfiles profesionales, aunque existen diferencias referidas a la evaluación grupal, organizacional y contextual.

Tabla 8. Importancia de las competencias específicas para grado y postgrado en Psicología.

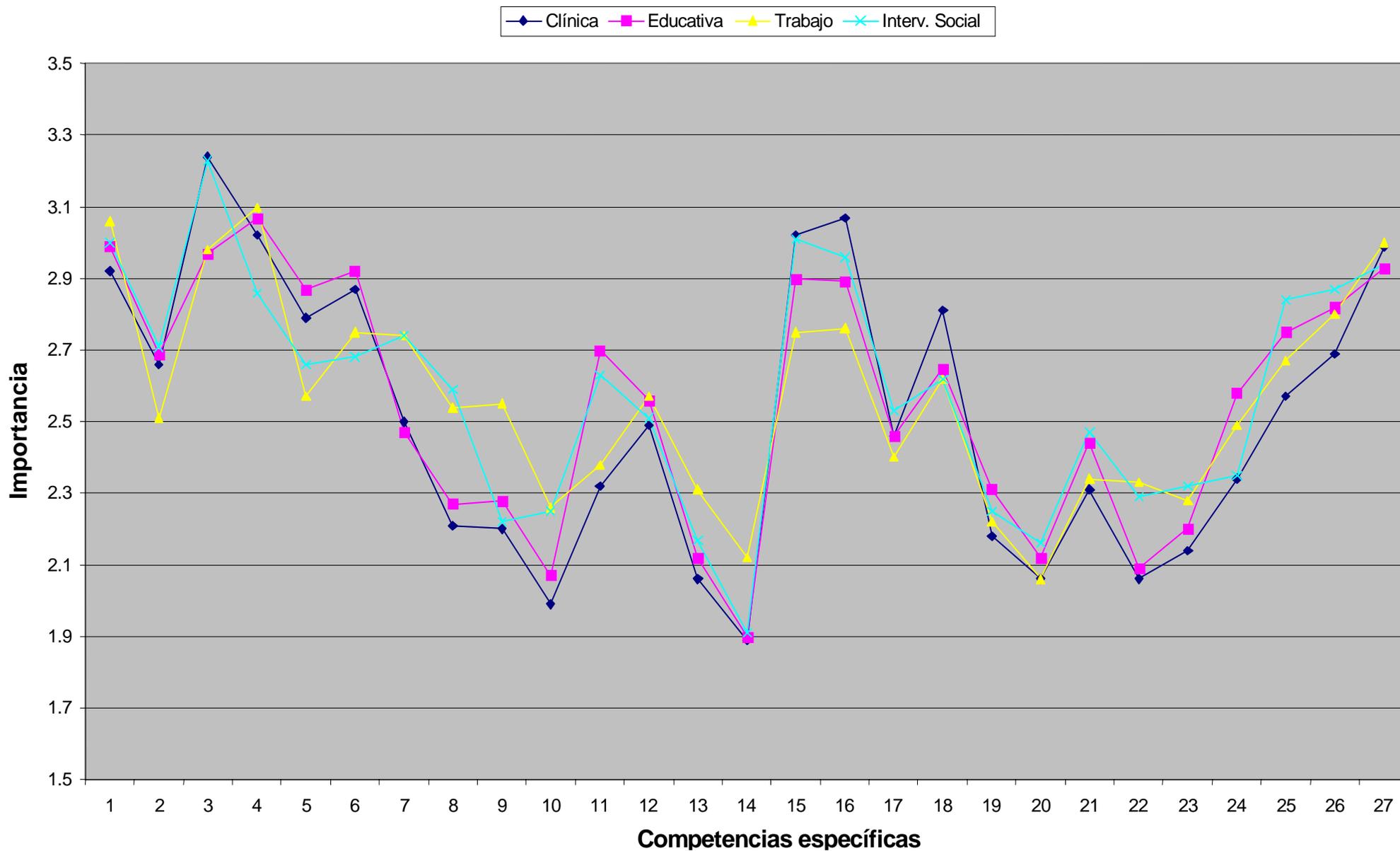
Competencias específicas	Grado	Postgrado
A- Definición de las metas de la función a realizar		
1-Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos	2,94	2,85
2-Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados	2,65	2,98
B- Evaluación psicológica, psicodiagnóstico y peritaje		
3- Ser capaz de planificar y realizar una entrevista	3,09	2,93
4-Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales	3,02	2,89
5-Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades	2,76	2,67
6-Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión	2,77	3,05
7- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal	2,52	2,60
8-Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales	2,40	2,56
9- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e ínter organizacional	2,25	2,46
10-Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e ínter organizacionales	2,14	2,50
11-Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales	2,43	2,52
C- Desarrollo de productos y servicios a partir de la teoría y los métodos psicológicos		
12-Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados	2,58	2,59
13-Saber diseñar y adaptar instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones	2,19	2,55
14-Saber contrastar y validar instrumentos, productos y servicios (prototipos o pruebas piloto)	2,00	2,38
D- Intervención psicológica: prevención, tratamiento y rehabilitación		
15-Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción, acomp.)	2,95	3,07
16-Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos	2,92	2,98
17-Dominar estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios	2,47	2,73
18-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...	2,66	3,09
19-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los contextos: construcción de escenarios saludables...	2,18	2,55
20-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.	2,04	2,42
E- Evaluación de programas e intervenciones		
21-Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones	2,38	2,66
22-Ser capaz de seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones	2,20	2,54
23-Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones	2,27	2,48
24-Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación	2,46	2,69
F- Comunicación		
25-Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa	2,67	2,74
26-Ser capaz de elaborar informes orales y escritos	2,75	2,75
G- Compromiso ético		
27-Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología	2,95	2,89

Tabla 9. Valoración de las competencias específicas de grado en función del perfil de los encuestados.

Competencias específicas	Clínica	Educat.	Trabajo	Interv. Social
A- Definición de las metas de la función a realizar				
1-Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos	2.92	2.99	3.06	3.00
2-Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados	2.66	2.69	2.51	2.71
B- Evaluación psicológica, psicodiagnóstico y peritaje				
3- Ser capaz de planificar y realizar una entrevista	<u>3.24</u>	2.97	2.98	<u>3.23</u>
4-Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales	3.02	3.07	3.10	2.86
5-Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades	2.79	<u>2.87</u>	2.57	2.66
6-Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión	2.87	2.92	2.75	2.68
7- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal	2.50	2.47	<u>2.74</u>	<u>2.74</u>
8-Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales	2.21	2.27	<u>2.54</u>	<u>2.59</u>
9- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e ínter organizacional	2.20	2.28	<u>2.55</u>	2.22
10-Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e ínter organizacionales	1.99	2.07	<u>2.26</u>	<u>2.25</u>
11-Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales	2.32	<u>2.70</u>	2.38	2.63
C- Desarrollo de productos y servicios a partir de la teoría y los métodos psicológicos				
12-Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados	2.49	2.56	2.57	2.51
13-Saber diseñar y adaptar instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones	2.06	2.12	2.31	2.17
14-Saber contrastar y validar instrumentos, productos y servicios (prototipos o pruebas piloto)	1.89	1.90	2.12	1.91
D- Intervención psicológica: prevención, tratamiento y rehabilitación				
15-Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción,.)	3.02	2.90	2.75	3.01
16-Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos	<u>3.07</u>	2.89	2.76	2.96
17-Dominar estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios	2.46	2.46	2.40	2.53
18-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...	2.81	2.65	2.62	2.62
19-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los contextos: construcción de escenarios saludables...	2.18	2.31	2.22	2.25
20-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.	2.06	2.12	2.06	2.16
E- Evaluación de programas e intervenciones				
21-Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones	2.31	2.44	2.34	2.47
22-Ser capaz de seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones	2.06	2.09	2.33	2.29
23-Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones	2.14	2.20	2.28	2.32
24-Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación	2.34	<u>2.58</u>	2.49	2.35
F- Comunicación				
25-Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa	2.57	2.75	2.67	2.84
26-Ser capaz de elaborar informes orales y escritos	2.69	2.82	2.80	2.87
G- Compromiso ético				
27-Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología	2.99	2.93	3.00	2.94

Las puntuaciones en rojo y subrayadas indican diferencias significativas en ese ítem ($p < 0.05$).

Gráfica 5. Valoración de las competencias específicas en función del perfil profesional de los



7.3- Valoración de las competencias específicas de postgrado

Para comprender mejor el nivel de las competencias de grado y diferenciarlas de las que deben desarrollarse durante los estudios de postgrado, se procedió a valorar las competencias más destacadas en el nivel de postgrado. Como ya hemos señalado, el ejercicio profesional no se realiza de forma genérica sino contextualizada en distintos ámbitos especializados. Si bien en el nivel de grado y entrada en el desempeño profesional no resulta posible una completa diferenciación profesional, ésta puede producirse posteriormente a través de la experiencia profesional y los estudios de postgrado.

En la tabla 8 se puede apreciar que las competencias específicas presentan una importancia mayor para el postgrado en Psicología que para el grado. Como se puede apreciar, sólo cuatro competencias no alcanzan la puntuación de 2.5 puntos de importancia para el postgrado. Aunque las diferencias son reducidas, la importancia de numerosas competencias es mayor para el postgrado que para el grado. Las mayores diferencias entre el grado y el postgrado aparecen siempre a favor del postgrado. En términos generales, puede decirse que las competencias de carácter más aplicado son de mayor importancia para el postgrado en Psicología, como las competencias relacionadas con el diseño y adaptación de técnicas, productos y servicios, las relacionadas con la intervención psicológica y las relacionadas con la evaluación de intervenciones y programas.

Como muestra la tabla 10, también aparecen diferencias significativas en la valoración que los encuestados conceden a las competencias para el postgrado en psicología, en función del perfil profesional que desempeñan. Por regla general, las competencias que muestran diferencias son similares a las que aparecían para el grado. Los psicólogos clínicos son quienes conceden más importancia en el postgrado a la realización de entrevistas, a la aplicación de estrategias y métodos de intervención directos, y junto a los psicólogos educativos, dominar estrategias para involucrar en la intervención a los destinatarios. Por el contrario, son los psicólogos del trabajo y la intervención social quienes conceden más importancia para el postgrado a las competencias de evaluación grupal y organizacional (describir procesos de interacción grupal, identificar problemas y necesidades grupales, y describir procesos de interacción y dinámica organizacional), y junto a los psicólogos educativos, seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar programas e intervenciones.

Así pues, se observa un incremento de la importancia de ciertas competencias en el postgrado respecto al grado. De todos modos, las diferencias que se observan entre los diferentes perfiles en el grado, se mantienen de forma similar o más intensa en el postgrado⁵.

⁵ De forma adicional, la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia ha realizado un análisis de las competencias específicas con una metodología cualitativa de trabajo en grupo (*Focus group*), con profesionales de cada uno de los perfiles. Los resultados de este trabajo aparecen resumidos en el Anexo 4

Tabla 10. Valoración de las competencias específicas de postgrado en función del perfil de los encuestados.

Competencias específicas	Clínica	Educati va	Trabajo	Interv. Social
A- Definición de las metas de la función a realizar				
1-Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos	2.80	2.91	2.93	2.84
2-Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados	2.91	2.95	3.15	2.90
B- Evaluación psicológica, psicodiagnóstico y peritaje				
3- Ser capaz de planificar y realizar una entrevista	<u>3.17</u>	2.75	2.80	2.83
4-Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales	2.93	3.01	2.84	2.77
5-Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades	2.68	2.81	2.72	2.51
6-Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión	3.19	3.08	3.10	2.88
7- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal	2.43	2.50	<u>2.89</u>	<u>2.76</u>
8-Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales	2.44	2.45	<u>2.80</u>	<u>2.73</u>
9- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e ínter organizacional	2.33	2.4	<u>2.65</u>	<u>2.57</u>
10-Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e ínter organizacionales	2.5	2.35	2.79	2.41
11-Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales	2.49	2.70	2.61	2.54
C- Desarrollo de productos y servicios a partir de la teoría y los métodos psicológicos				
12-Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados	2.52	2.67	2.68	2.54
13-Saber diseñar y adaptar instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones	2.46	2.47	2.59	2.43
14-Saber contrastar y validar instrumentos, productos y servicios (prototipos o pruebas piloto)	2.30	2.44	2.31	2.25
D- Intervención psicológica: prevención, tratamiento y rehabilitación				
15-Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción,.)	3.12	3.08	2.90	3.02
16-Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos	3.15	3.04	2.77	2.98
17-Dominar estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios	<u>2.90</u>	<u>2.81</u>	2.62	2.54
18-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...	<u>3.31</u>	3.01	2.81	3.07
19-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los contextos: construcción de escenarios saludables...	2.57	2.61	2.48	2.59
20-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.	2.44	2.45	2.32	2.45
E- Evaluación de programas e intervenciones				
21-Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones	2.63	2.72	2.65	2.63
22-Ser capaz de seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones	2.39	<u>2.61</u>	<u>2.60</u>	<u>2.64</u>
23-Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones	2.36	2.47	2.39	2.50
24-Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación	2.68	2.67	2.60	2.58
F- Comunicación				
25-Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa	2.77	2.73	2.69	2.74
26-Ser capaz de elaborar informes orales y escritos	2.70	2.75	2.58	2.94
G- Compromiso ético				
27-Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología	3.05	2.70	2.91	2.84

Las puntuaciones subrayadas indican diferencias significativas en ese ítem ($p < 0.05$).

8- Clasificación de las competencias transversales y específicas en relación con los perfiles profesionales

A partir de la información recogida podemos establecer cuáles son las competencias transversales, los conocimientos básicos y las competencias específicas que se requieren para cada uno de los perfiles.

8.1- Perfil en Psicología clínica y de la salud

Las competencias transversales más importantes para este perfil son:

*Competencias instrumentales de carácter cognitivo (resolución de problemas, análisis y síntesis, toma de decisiones, comunicación oral y escrita, y organización y planificación.

*Competencias personales: compromiso ético, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y en menor medida, trabajo en equipos interdisciplinarios y razonamiento crítico.

*Competencias sistémicas como mantener actualizadas las competencias y en menor medida, adaptarse a nuevas situaciones e interés por la calidad de la propia actuación.

*Otras competencias transversales como la autocrítica, conocer las propias competencias y limitaciones y asumir responsabilidades.

En cuanto a los conocimientos básicos, los más destacados hacen referencia a los métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos y a los procesos y etapas del desarrollo normal y anormal, seguidos de las leyes básicas de los procesos psicológicos y los distintos modelos teóricos de la Psicología.

Por lo que respecta a las competencias específicas, la mayor importancia recae en tres competencias relacionadas con la intervención psicológica (elegir las técnicas adecuadas, definir los objetivos y el plan de intervención, aplicar estrategias y métodos de intervención directos), y varias competencias relacionadas con la evaluación, diagnóstico y peritaje (realización de entrevistas, describir y medir variables y procesos psicológicos, identificar problemas y necesidades, saber diagnósticas), junto a las obligaciones deontológicas, saber analizar las necesidades y demandas de los destinatarios y las competencias de comunicación (elaborar informes orales y escrito, seguido de proporcionar retroalimentación).

8.2- Perfil en Psicología de la educación

Las competencias transversales más destacadas para este perfil son:

*Competencias instrumentales de carácter cognitivo: toma de decisiones, análisis y síntesis, organización y planificación y en menor medida, resolución de problemas y comunicación oral y escrita.

*Competencias personales: sobre todo el trabajo en equipo, trabajar con otros profesionales de forma interdisciplinar y tener habilidades para las relaciones interpersonales. También destaca el compromiso ético, aunque en menor medida que para otros perfiles.

*Competencias sistémicas como mantener actualizadas las competencias (muy importante), y a cierta distancia, adaptación a nuevas situaciones y pensar de forma creativa.

*Otras competencias entre las que destaca la autocrítica, conocer las propias competencias y limitaciones, obtener información de fuentes documentales y asumir responsabilidades.

Los conocimientos básicos más importantes para este perfil son los procesos y etapas del desarrollo normal y anormal y los métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos, seguidos de las leyes básicas de los procesos psicológicos y los fundamentos biológicos de la conducta.

Por lo que respecta a las competencias específicas para el grado en Psicología, la mayor importancia para el perfil de psicólogo educativo hace referencia a competencias de evaluación y diagnóstico psicológico a nivel individual y también análisis del contexto, ajustarse a las obligaciones deontológicas, competencias básicas en intervención (definir objetivos y elaborar el plan de intervención, elegir las técnicas adecuadas, aplicar métodos de intervención directos), así como competencias de comunicación y de definición de metas. A cierta distancia, se considera importante saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación (más importante que para otros perfiles).

8.3- Perfil en Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos

Las competencias transversales más importantes para este perfil son:

*Competencias instrumentales de tipo cognitivo como análisis y síntesis, resolución de problemas, organización y planificación, comunicación oral y escrita, y toma de decisiones.

*Competencias interpersonales como el trabajo en equipo, el trabajo con otros profesionales de forma interdisciplinar y las habilidades para las relaciones interpersonales, así como el compromiso ético.

*Competencias sistémicas como mantener actualizadas las propias competencias, adaptarse a nuevas situaciones seguidas de pensar de forma creativa y el interés por la calidad de la propia actuación.

*Otras competencias como la autocrítica, y en menor medida conocer las propias competencias y limitaciones y asumir responsabilidades.

Los conocimientos básicos más destacados para este perfil son los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y las organizaciones, seguidos de los métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos y conocer los distintos campos de aplicación de la psicología. Salvo en estos tres aspectos, el resto de conocimientos parecen tener menor importancia que para los perfiles restantes.

Respecto a las competencias específicas, además de analizar las necesidades y demandas de los destinatarios y ajustarse a las obligaciones deontológicas, destacan algunas competencias de evaluación psicológica, las competencias de comunicación (elaborar informes y proporcionar retroalimentación a los destinatarios), así como la práctica totalidad de las competencias relacionadas con la evaluación y el diagnóstico. A diferencia de los perfiles restantes, para los psicólogos del ámbito laboral resultan importantes tanto las competencias de evaluación a nivel individual como las de nivel grupal y organizacional.

8.4- Perfil en Psicología de la intervención social y comunitaria

Las competencias transversales más importantes para este perfil son:

- *Competencias instrumentales de carácter cognitivo como análisis y síntesis, toma de decisiones, resolución de problemas, comunicación oral y escrita y organización y planificación.
- *Competencias interpersonales, junto a compromiso ético: trabajo en equipo, trabajo interdisciplinar y habilidades para las relaciones interpersonales.
- *Competencias sistémicas relacionadas con la capacidad de adaptación (mantener actualizadas las propias competencias, adaptarse a nuevas situaciones y pensar de forma creativa).
- *Otras competencias de tipo personal, como la autocrítica, conocer las propias competencias y limitaciones, y asumir responsabilidades.

Los conocimientos básicos más destacados consisten en los métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos, los procesos y etapas del desarrollo normal y anormal y los distintos campos de aplicación de la psicología. A escasa distancia se sitúan los conocimientos psicosociales del funcionamiento de los grupos y las organizaciones, con la misma valoración que los fundamentos biológicos de la conducta.

Por último, entre las competencias específicas para este perfil a nivel de grado destacan algunas competencias de intervención (especialmente definir los objetivos y elaborar el plan de intervención, y elegir las técnicas adecuadas), junto a las competencias de comunicación y ajustarse a las obligaciones deontológicas. También resultan importantes las competencias relacionadas con la definición de las metas, y en menor medida, prácticamente todas las competencias relacionadas con la evaluación, ya sea a nivel individual como grupal-organizacional y del contexto.

En términos generales, puede decirse que las principales competencias para el grado en Psicología se repiten en los distintos perfiles profesionales, si bien en ocasiones se altera el orden de las competencias más destacadas, y aparecen algunas diferencias en las puntuaciones concretas que se obtienen para cada perfil. Existe una buena parte de competencias relevantes para todos los perfiles junto a algunas diferencias que son interesantes de resaltar, y que se amplían y profundizan, en opinión de los encuestados, en la formación de postgrado. Además de ello, la aproximación cualitativa ha puesto de manifiesto (ver anexo 4) que las competencias se concretan de manera

particular en cada uno de los perfiles profesionales, poniendo de relieve una vez más la importancia de contextualizar las competencias al desempeño profesional concreto.

Por último, resulta relevante destacar que en el nivel de grado resultan más importantes las competencias relacionadas con la evaluación y diagnóstico en el nivel individual sobre todo, y las competencias básicas de intervención, así como los requerimientos deontológicos y proporcionar información. Aunque en general la importancia de todas estas competencias se mantiene para el postgrado, además se valora en mayor medida para este nivel de especialización, las competencias de intervención y las de evaluación de los programas e intervenciones. De forma algo sorprendente, las competencias centradas en el desarrollo de nuevos productos y servicios no es muy valorada en el grado ni en el postgrado en psicología. Esta valoración es mayor en los países de centro y norte de Europa.

9- Valoración de las competencias por parte de las asociaciones profesionales

9.1- Informe del colegio profesional

Como ya se ha comentado, en los últimos años la Psicología ha experimentado un vigoroso proceso de consolidación, diversificación profesional y de especialización, de forma que los profesionales de la psicología han ido dando respuesta e interviniendo en un número creciente de problemáticas y situaciones, a la vez que su imagen social se ha ido clarificando y fortaleciendo y los psicólogos han ido ocupando roles diversos y puestos de trabajo en los ámbitos más diversos. Como resultado de este proceso diversas asociaciones e iniciativas han ido desarrollando un cuerpo de conocimientos acerca de los perfiles profesionales de la psicología y de las competencias vinculadas a ellos.

En nuestro país, el Colegio Oficial de Psicólogos elaboró a través de diversos grupos de trabajo en los que participaron numerosos profesionales, un documento que definía los principales ámbitos de desempeño profesional, las tareas y roles que los componían y un listado de las competencias básicas que requería su realización. En este apartado se recogen las valoraciones que los empleadores y tutores de prácticum. El documento tenía en cuenta ocho perfiles profesionales, considerados como las principales áreas de especialización. El presente proyecto parte de ese modelo, si bien ha reducido el número de perfiles a cuatro, teniendo en cuenta que el grado en Psicología supone el nivel de entrada en el mercado laboral, y que por tanto se trata de un momento excesivamente prematuro para producir una excesiva especialización. No obstante, los cuatro perfiles considerados a nivel de grado se encuentran definidos en el documento del COP (1998).

A continuación se recogen las definiciones y ámbitos de actuación recogidos en el citado documento para cada uno de los perfiles. El documento completo puede consultarse en la dirección <http://www.cop.es/perfiles> , y contiene por lo general no sólo las definiciones de los perfiles, sino también las tareas y funciones, los ámbitos de actuación, los requerimientos de formación y en ocasiones de acreditación. Aquí sólo se recoge un breve resumen, de carácter meramente descriptivo.

9.1.1- Psicología Clínica y de la Salud

La Psicología Clínica y de la Salud es la disciplina o el campo de especialización de la Psicología que aplica los principios, las técnicas y los conocimientos científicos desarrollados por ésta para evaluar, diagnosticar, explicar, tratar, modificar y prevenir las anomalías o los trastornos mentales o cualquier otro comportamiento relevante para los procesos de la salud y enfermedad, en los distintos y variados contextos en que éstos puedan tener lugar. Consecuentemente, definimos el Psicólogo Clínico y de la Salud como el psicólogo que aplica el conocimiento y las habilidades, las técnicas y los instrumentos proporcionados por la Psicología y ciencias afines a las anomalías, los trastornos y a cualquier otro comportamiento humano relevante para la salud y la enfermedad, con la finalidad de evaluar, diagnosticar, explicar, tratar, modificar o prevenir estos en los distintos contextos en que los mismos puedan manifestarse.

El nuevo ámbito de la Psicología Clínica y de la Salud integra, por su parte, dos campos de especialización separados previamente existentes: la Psicología Clínica y la Psicología de la Salud, dedicadas específicamente a los trastornos considerados clásicamente clínicos o mentales y a los fenómenos y problemas psicológicos en su relación con los problemas médicos o de salud en general. Todo ello, de acuerdo con la visión holística e integradora actualmente mantenida tanto sobre la salud como sobre la enfermedad como un todo integrado biológico, psicológico y social.

En cuanto a los principios, los conocimientos, las técnicas y los instrumentos que la Psicología Clínica y de la Salud aplica, en la definición se especifica que estos han de ser científicos, indicando con ello que aunque ésta constituye más una disciplina aplicada que una ciencia básica, los conocimientos en que se fundamenta ha sido derivado científicamente, al igual que la totalidad de los conocimientos que constituyen la actual Psicología, definida como la ciencia dedicada al estudio de la conducta o el comportamiento humano a través de las distintas manifestaciones en que éste pueda tener lugar (cognitivas, emocionales, motoras o manifiestas y psicofisiológicas en general) y a la aplicación práctica y positiva de este conocimiento en los distintos ámbitos o contextos en que los sujetos humanos pueden desenvolverse.

Respecto a los fenómenos a los que se aplica o que constituyen el centro de atención de la Psicología Clínica y de la Salud, éstos son, en primer lugar, las denominadas anomalías o trastornos mentales o del comportamiento, entendidos éstos en un sentido amplio del término y no sólo en el estrictamente psicopatológico y más restringido habitualmente concedido en los manuales estandarizados de clasificación de trastornos psicopatológicos del tipo de la CIE-10 (OMS, 1992) o del DSM-IV (APA, 1994). Además de los comportamientos anómalos o alterados, la Psicología Clínica y de la Salud estudia y toma en consideración, igualmente, cualquier otro tipo de comportamiento que sea relevante para los procesos de salud y enfermedad, sea éste normal o patológico y referido tanto a un individuo como a un grupo.

En este mismo sentido, conviene llamar la atención sobre el hecho de que la Psicología Clínica y de la Salud no sólo se aplica o toma en consideración los fenómenos o procesos anormales o patológicos, sino que estudia y se aplica igualmente y cada vez con más dedicación, a los procesos y estados de salud y bienestar, tanto de los individuos como de los grupos humanos, tratando de asegurar los mismos o de reinstaurarlos en caso de que éstos se hubieran perdido, de acuerdo con las importantes funciones complementarias de prevención y de educación para la salud desarrolladas igualmente por la Psicología Clínica y de la Salud.

Entre las múltiples funciones que incluye o desempeña la Psicología y los Psicólogos Clínicos y de la Salud, destacan, como se recoge en la definición, las siguientes: evaluar, diagnosticar, explicar, tratar, modificar y prevenir. Estas funciones incluyen, en general, la práctica totalidad de la actividad normalmente desempeñada por el psicólogo que trabaja en este ámbito, con la excepción, quizás, de

la deseable actividad investigadora que los psicólogos clínicos y de la salud también deberían realizar en sus respectivos ámbitos aplicados.

En la definición se menciona, por último, que la actividad desempeñada por la Psicología o por el Psicólogo Clínico y de la Salud puede ejercerse o aplicarse en muy distintos y variados contextos, en concordancia con la complejidad y variedad del comportamiento y de la actividad humana y no sólo en el ámbito restringido del Centro Clínico, del Servicio de Salud Mental o del Hospital en general, aunque estos continúen siendo los principales ámbitos de aplicación de la misma.

9.1.2- Psicología de la Educación

El Psicólogo de la Educación es el profesional de la psicología cuyo objetivo de trabajo es la reflexión e intervención sobre el comportamiento humano, en situaciones educativas, mediante el desarrollo de las capacidades de las personas, grupos e instituciones. Se entiende el término educativo en el sentido más amplio de formación y desarrollo personal y colectivo.

El Psicólogo de la Educación desarrolla su actividad profesional principalmente en el marco de los sistemas sociales dedicados a la educación en todos sus diversos niveles y modalidades; tanto en los sistemas reglados, no reglados, formales e informales, y durante todo el ciclo vital de la persona. Así mismo interviene en todos los procesos psicológicos que afectan al aprendizaje, o que de este se derivan, independientemente de su origen personal, grupal, social, de salud etc., responsabilizándose de las implicaciones educativas de su intervención profesional y coordinándose, si procede, con otros profesionales.

Estas son las principales funciones que pueden desempeñarse en este perfil profesional:

- Intervención ante las Necesidades Educativas de los Alumnos: El profesional de la psicología participa en la atención educativa al desarrollo desde las primeras etapas de la vida, para detectar y prevenir a efectos socio-educativos las discapacidades e inadaptaciones funcionales, psíquicas y sociales. Realiza la evaluación psico-educativa referida a la valoración de las capacidades personales, grupales e institucionales en relación a los objetivos de la educación y también al análisis del funcionamiento de las situaciones educativas. Para ello trata de determinar la más adecuada relación entre las necesidades individuales, grupales o colectivas y los recursos del entorno inmediato, institucional o socio-comunitario requeridos para satisfacer dichas necesidades. También puede proponer y/o realizar intervenciones que se refieran a la mejora de las competencias educativas de los alumnos, de las condiciones educativas y al desarrollo de soluciones a las posibles dificultades detectadas en la evaluación.
- Orientación, Asesoramiento Profesional y Vocacional: El psicólogo promueve y participa en la organización, planificación, desarrollo y evaluación de los procesos de orientación y asesoramiento profesional y vocacional, tanto en lo que tienen de información, asesoramiento y

orientación a los alumnos ante las opciones que deban tomar frente a las distintas posibilidades educativas o profesionales, como en la elaboración de métodos de ayuda para la elección y de métodos de aprendizaje de toma de decisión vocacional. El objetivo general de estos procesos es colaborar en el desarrollo de las competencias de las personas en la clarificación de sus proyectos personales, vocacionales y profesionales de modo que puedan dirigir su propia formación y su toma de decisiones.

- Prevención: El psicólogo interviene proponiendo la introducción de modificaciones del entorno educativo y social que eviten la aparición o atenúen las alteraciones en el desarrollo madurativo, educativo y social. La prevención se orienta a proponer las condiciones para un mejor desarrollo de las capacidades educativas y también a prevenir las consecuencias que pueden generar la diferencia entre las necesidades educativas de la población y las respuestas que dan los sistemas sociales y educativos; incluye tanto acciones específicas para la prevención de problemas educativos concretos (como son la adaptación inicial a la escuela, la detección precoz de alumnos con necesidades educativas especiales, etc.), como los aspectos de intervención desde las primeras etapas mediante técnicas de estimulación y, ya en las etapas escolares, los procesos dirigidos a permitir a los alumnos afrontar con progresiva autonomía y competencias eficaces las exigencias de la actividad educativa. Desde el enfoque preventivo se contemplan intervenciones tanto en asesoramiento a agentes educativos (educadores, padres, etc.) como en el desarrollo de programas específicos: educación para la salud, educación afectivo-sexual, prevención de las drogodependencias, y de los proyectos ligados en general a la transversalidad (educación de valores, educación no sexista, etc.).

- Intervención en la Mejora del Acto Educativo: Las funciones ligadas a esta intervención pretenden la adecuación de las situaciones educativas a las características individuales y/o grupales (evolutivas, cognitivas, sociales, etc.) de los alumnos y viceversa. Estas funciones se realizan a través de asesoramiento didáctico, de la organización y planificación educativa, de programación, de asesoramiento y actualización del educador; y en general se refieren a la intervención sobre las funciones formativas y educativas que se realizan con el alumno. El psicólogo presta apoyo y asesoramiento técnico al educador tanto en su actividad general (adaptación de la programación a las características evolutivas psicosociales y de aprendizaje de los alumnos, organización del escenario educativo, métodos de enseñanza-aprendizaje, niveles de concreción curricular, aplicación de programas psico-educativos concretos, etc.), como en su actuación educativa con alumnos con necesidades y/o en situaciones educativas especiales, adecuaciones curriculares y programas individuales, actuaciones compensatorias, diversificaciones, y en general procedimientos de atención a la diversidad. Igualmente colabora en la formación permanente y apoyo didáctico al educador, aportando su preparación específica sobre las áreas evolutivas, cognitivas, afectivas, comportamentales, psicosociales e institucionales. También son objeto de la intervención del psicólogo los fenómenos institucionales que configuran los centros educativos: la relación entre los objetivos y las formas organizativas con el funcionamiento real, la mejora eficaz

de las relaciones entre los componentes de la institución educativa, etc.; así presta su colaboración y apoyo técnico en la elaboración y desarrollo de proyectos educativos de centro, de proyectos de innovación curricular, integración y atención a la diversidad, nuevas tecnologías, compensación y apoyo educativo, etc; así como en los cambios organizativos y metodológicos requeridos por estos proyectos, en la línea de hacer competentes a las propias instituciones en la realización de los fines que se proponen.

- Formación y Asesoramiento Familiar: El psicólogo actúa promoviendo y organizando la información y formación a madres y padres en una línea de apoyo al desarrollo integral del hijo/a. Realiza la intervención para la mejora de las relaciones sociales y familiares, así como la colaboración efectiva entre familias y educadores, promoviendo la participación familiar en la comunidad educativa, así como en los programas, proyectos y actuaciones que el profesional de la psicología educativa desarrolle.

- Intervención Socioeducativa: El psicólogo participa en el análisis de la realidad educativa, y de los factores sociales y culturales que influyen en el proceso educativo de la comunidad concreta, interviene en la prevención socioeducativa, impulsa la cooperación y coordinación de los servicios, instituciones y organizaciones sociales del entorno. En resumen, interviene en las relaciones entre las actividades educativas y la comunidad donde tienen lugar, así como en los factores sociales y culturales que condicionan las capacidades educativas. También puede participar en el diseño de planes de intervención comunitaria en el ámbito territorial, promoviendo criterios metodológicos, procesos de implantación, sistemas de evaluación, etc. El psicólogo puede asesorar técnicamente a los responsables de la toma de decisiones de planificación y actuación a partir de su pronunciamiento especializado y de su aplicación al análisis y estudio del sistema educativo en una línea de mejora de la atención educativa.

9.1.3- Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos

La "Psicología del Trabajo, las Organizaciones y de los Recursos Humanos" se refiere a un cuerpo profesional muy amplio que realmente engloba varias ocupaciones y un número importante de puestos de trabajo con denominaciones muy concretas y variadas y que, todas ellas parten de un mismo tronco común pero muy diversificado en sus ramas.

Las misiones, como resultados globales más significativos que se deben alcanzar en el puesto de trabajo, son diferentes dependiendo del puesto de trabajo concreto y funciones concretas a desarrollar, así como del nivel de responsabilidad y, en definitiva, de los objetivos globales, como se viene demostrando a lo largo del documento. No obstante, aportamos algunas misiones:

- Alcanzar los objetivos contenidos en el Plan de Gestión en cuanto a adecuación cualitativa de los recursos humanos, asegurando la selección y contratación adecuada de los miembros de la organización y la preparación técnica de los mismos para ocupar los puestos actuales,

potenciando su preparación para posibilitar que asuman puestos más cualificados y/o con mayores responsabilidades y adecuando constantemente la estructura de la Organización a la estrategia, consiguiendo que la organización sea adecuada, las funciones bien definidas, los sistemas de comunicación sean eficaces, y los puestos debidamente valorados y retribuidos según los planteamientos de la Organización en su conjunto y su política de actuación sobre el personal para la consecución de los objetivos globales de la empresa u organismo.

- Desarrollo de métodos y procedimientos para aumentar al máximo la eficacia de los programas de selección y formación, y estudio del modo como estos mismos métodos pueden influir sobre la conducta laboral.
- Estudio e intervención del influjo de la organización y demás factores ambientales sobre la conducta y la satisfacción laboral y del modo como pueden modificarse estos factores para aumentar el rendimiento y la satisfacción.
- Aplicación de la metodología de estudio, diagnóstico, investigación e intervención de la psicología a la mejora del factor humano en las organizaciones, a su mejor adaptación y eficaz incorporación y control de las variables que dinamizan el mercado laboral los Recursos Humanos en la Organización.
- Aplicación de la metodología de estudio, investigación e intervención de la psicología al mercado de consumidores y control de las variables del mercado y la satisfacción de compra.
- Generación de políticas y planes de acción para que la Organización provoque en el mercado el efecto deseado y la implantación de su producto o servicio sea eficaz, vehiculando acciones para el logro de los objetivos comerciales y, su análisis, intervención y continua mejora para contribuir al logro de los objetivos globales de la empresa u organismo.
- Garantizar la seguridad de las personas en el trabajo, los bienes y el medio ambiente, así como la mejora de condiciones de trabajo, generando sistemas de prevención e interviniendo para la mejora.
- Aplicación de los principios y técnicas psicológicos a la selección, Formación, clasificación y asignación de personal Militar o colectivos y Cuerpos de Seguridad específicas.
- Conducir las investigaciones, desarrollo, aplicación y evaluación de los principios psicológicos relacionados con el comportamiento humano en cuanto a características, diseño, y uso de entornos y sistemas dentro de los cuáles trabajan y viven los seres humanos, colaborando con los diseñadores de equipos en el diseño, desarrollo y, utilización de sistemas constituidos por el hombre y la máquina para obtener una eficacia óptima en términos de capacidad humana. Aconsejar sobre factores humanos que deben considerarse en el diseño de sistemas constituidos por el hombre y la máquina, equipos militares y, productos industriales.

Entre las principales funciones puede destacarse las siguientes:

- Selección, Evaluación y Orientación de personal
- Formación y Desarrollo del personal
- Marketing y Comportamiento del Consumidor

- Condiciones de Trabajo y Salud
- Organización y desarrollo de Recursos Humanos
- Dirección y Management

Por lo que respecta a los distintos ámbitos de actuación, los psicólogos del trabajo y las organizaciones pueden desarrollar su labor a nivel público y privado, en Instituciones y Organismos Públicos y Privados, y en empresas Públicas, Semipúblicas o Privadas de cualquier sector o del sector Terciario Avanzado como empresas de consultoría y asesoramiento, así como la práctica como profesional liberal. Los niveles en los que se desarrollan las funciones son diferentes en cuanto que encontramos estas responsabilidades a nivel auxiliar, técnico o directivo

9.1.4- Psicología de la Intervención Social

La Psicología de la Intervención Social es una actividad profesional de una de las ramas de la psicología que en su evolución histórica surge como respuesta a la necesidad de analizar y actuar sobre los problemas de las interacciones personales en sus diversos contextos sociales. Su continua acción, reflexión e investigación tiene como principal marco de referencia la Psicología Social, la Antropología, la sociología y otras disciplinas afines. Los problemas que afronta tienen que ver con los múltiples niveles y con los procesos complejos que encierra la relación entre el individuo y su contexto social, especialmente con los procesos que tienen que ver con la forma en que las necesidades individuales y colectivas son satisfechas en ese medio social. Lejos de definir los problemas desde un análisis individual, ha ido desarrollando procedimientos e instrumentos para tratar de evaluar e intervenir sobre procesos sociales complejos y dinámicos que aborden no sólo el componente individual y/o grupal sino también las estructuras sociales, políticas, económicas, etc., que lo envuelven y le dan sentido. A lo largo de su desarrollo podríamos afirmar que los modelos de competencia social y ecológico han sido los que mayor repercusión han tenido en la metodología de este ámbito.

Aunque históricamente su desarrollo está estrechamente ligado al de los servicios sociales, en la actualidad el enfoque se dirige hacia nuevos y más amplios conceptos. En este sentido cabe decir que este nuevo ámbito busca mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas, superando el anclaje conceptual con respecto a términos como marginación, inadaptación, pobreza, etc. Como ha sucedido en otros ámbitos profesionales, donde se han ido superando enfoques centrados en la carencia, el déficit y la patología, para pasar a una intervención proactiva, preventiva y de mejora de la calidad de vida, en el caso de la intervención social los esfuerzos se dirigen hacia enfoques que buscan el desarrollo en personas, grupos y comunidades de las necesarias habilidades y competencias para analizar mejor su realidad social y buscar las soluciones más adecuadas.

En este sentido cabe hablar de los objetivos de la intervención social como aquellos que consisten en reducir o prevenir situaciones de riesgo social y personal, ya sea mediante la intervención en la

solución de problemas concretos que afectan a individuos, grupos o comunidades aportando recursos materiales o profesionales, o mediante la promoción de una mayor calidad de vida. Esas situaciones de riesgo están referidas, cuando hablamos de intervención social, a la falta de cobertura de necesidades humanas muy básicas que se encuentran directamente condicionadas por el entorno social: necesidades de subsistencia, convivencia e integración social, participación, acceso a la información y a los recursos sociales, igualdad de oportunidades, no discriminación, no exclusión social, etc.

Por la complejidad de los objetivos de la intervención social se debe destacar que ésta requiere un abordaje interdisciplinar en el que las relaciones del psicólogo con los trabajadores sociales, abogados, sociólogos, economistas, y otros profesionales se convierten en un factor esencial para el alcance de sus objetivos.

Entre las principales funciones de la psicología de la intervención social podemos mencionar:

- Atención directa: Esta faceta se comparte de modo general con otros muchos ámbitos de la psicología aplicada en los cuáles el psicólogo interviene directamente con la población objetivo de los servicios para evaluación, orientación y/o solución de problemas.
- Asesoramiento y consultoría: Como uno de los rasgos más distintivos de la intervención social destaca esta función profesional en la cual el psicólogo realiza un trabajo dirigido no al cliente de los servicios, sino al personal o a la dirección de programas o servicios, respecto de su funcionamiento, implementación, opciones alternativas, superación de crisis.
- Dinamización comunitaria: Desde el modelo comunitario aparece con fuerza la intervención del psicólogo que persigue una mayor conciencia de comunidad y la dinamización del potencial de recursos que ella encierra. La posibilidad de reconstruir un tejido social más solidario creando flujos de apoyo en la comunidad, la promoción de movimientos asociativos, el impulso a la generación de proyectos nacidos de las propias necesidades de cada comunidad, etc., suponen en la actualidad un tipo de intervención muy relevante.
- Investigación: Una función especialmente necesaria es la realización de prospecciones, estudios y trabajos de investigación que contribuyan al avance del cuerpo de conocimientos que sustentan esta actividad profesional. A partir del importante peso relativo concedido a las técnicas de investigación dentro del curriculum formativo del psicólogo, éste se encuentra en una situación privilegiada para desarrollar este tipo de labor en un campo que plantea excepcionales retos debido a la compleja red de factores que se encuentran actuando en cualquier problemática social.

- Planificación y programas: La intervención social suele entrañar una gran complejidad, atendiendo a la complejidad de los fenómenos sobre los que actúa. En este sentido se hace necesario un trabajo de planificación y programación para alcanzar el óptimo grado de estructuración de los componentes de la intervención (definición de la población destinataria, objetivos, creación de servicios, recursos, etc.).
- Evaluación de programas: Como un aspecto que destaca por la importancia que entraña para las tomas de decisiones, la evaluación de programas se refiere al estudio sistemático de los componentes, procesos y resultados de las intervenciones y programas. En este caso también la formación del psicólogo en técnicas de evaluación y diseño, junto al conocimiento del ámbito concreto de trabajo, le permite obtener una posición ventajosa para realizar esta función esencial a cualquier programa.
- Dirección y gestión: Dentro de las estructuras de servicios y programas de intervención social los psicólogos también se han ido incorporando a los niveles de dirección y gestión, tanto en la Administración como en la iniciativa privada.
- Formación: Como en otros campos de la psicología aplicada el psicólogo diseña y realiza actividades formativas. Sin embargo, en el caso de la intervención social, dada la carencia de una formación universitaria sólida (hasta fechas muy recientes), las actividades formativas han tenido una gran demanda y han supuesto una función muy importante tanto en la formación de los propios psicólogos como por la aportación que supone para otros profesionales de la intervención social.

Entre los procedimientos de que se sirve la psicología de la intervención social, podemos mencionar la Intervención grupal, la Intervención y terapia familiar, las Técnicas de mediación, las Técnicas de evaluación e intervención ambiental, las Técnicas de investigación social, etc.

Por último, entre sus principales ámbitos de actuación destacan la Intervención con la Comunidad, Familia e Infancia, Tercera Edad, Deficiencias, discapacidades y minusvalías, Mujer, Juventud, Minorías sociales e inmigrantes, Cooperación para el desarrollo o Psicología Ambiental, entre otros que están emergiendo en los últimos tiempos.

9.2- Otras experiencias sobre competencias profesionales del grado en psicología

Además de la documentación sobre los perfiles profesionales en la psicología elaborados por el Colegio Oficial de Psicólogos, en el desarrollo del presente proyecto se han seguido muy detalladamente otras dos fuentes de información que se hallan muy relacionadas. La primera consiste en el *European Diploma of Psychology*, cuyas directrices han sido evaluadas a través de un proyecto de investigación formado por investigadores de numerosos países y auspiciado por la Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos (EFPA) y la Unión Europea. Este diploma distingue entre conocimientos, habilidades, actitudes y competencias, distingue además diferentes niveles de práctica profesional (práctica dependiente, supervisada, independiente), avanza las formas de acreditar la adquisición de competencias necesarias para el desarrollo profesional, e incluye una lista de 20 “primary competences” y 8 “enabling competences” que resultan imprescindibles para poder acceder al ejercicio profesional. Este modelo de competencias básico se corresponde con el modelo propuesto por Bartram y Roe, que ya ha sido comentado, y ha sido utilizado posteriormente por la British Psychological Society para desarrollar el sistema de acreditación profesional de los psicólogos británicos. A partir de ese modelo de competencias básicas, se han realizado aplicaciones a cada uno de los tres perfiles profesionales que se distinguen en Gran Bretaña.

El *European Diploma in Psychology*, resultado del proyecto Europsych-EDP está orientando un gran número de iniciativas en diferentes países europeos, y ha sido uno de los elementos principales que ha guiado el presente proyecto. La documentación básica se adjunta en el Anexo 5, y se puede consultar documentación adicional en la dirección electrónica <http://www.europsych.org> correspondiente al proyecto. Asimismo, el listado básico de competencias, desarrollado por Bartram y Roe, se adjunta traducido en el Anexo 6 del presente proyecto. Agrupa 20 competencias primarias agrupadas en seis bloques (Definición de metas, Evaluación y diagnóstico, Diseño y desarrollo de productos, Intervención, Evaluación de intervenciones y programas e Información y comunicación), así como 8 competencias genéricas o “enabling competences” (Desarrollo de la estrategia profesional, Desarrollo profesional continuado, Relaciones profesionales, Investigación y desarrollo, Marketing y ventas, Gestión de cuentas, Gestión de operaciones, Garantía de calidad). En forma de cuestionario constituyó, adaptado, la base para el trabajo de los participantes en las sesiones de trabajo focalizado a las que nos hemos referido en el capítulo anterior.

En síntesis, para el estudio de las competencias requeridas para el desempeño profesional de los psicólogos, se ha seguido muy de cerca el trabajo previo tanto de la principal asociación profesional española (el COP), en la consideración y definición de los perfiles profesionales considerados, como con los estudios que a nivel europeo diferentes asociaciones profesionales en varios países, y un proyecto de investigación auspiciado por la EFPA se vienen desarrollando para definir un modelo de competencias que permita no sólo orientar la formación sino establecer requisitos de acreditación profesional. En este proyecto han participado investigadores de al menos doce países y ha contado

con una notable implicación de las asociaciones nacionales de psicólogos de buena parte de Europa. El modelo al que ha dado lugar, goza de un amplio reconocimiento, y ha constituido el eje fundamental de los dos enfoques seguidos en este proyecto, tanto el estudio cualitativo como el de carácter cuantitativo. Ello permite obtener resultados de una gran validez y homogeneidad con los obtenidos en otras iniciativas.

9.3- Valoración de las competencias por parte de los profesionales

En este apartado se recogen las valoraciones que los empleadores y tutores de prácticum han hecho de los conocimientos básicos y de las competencias específicas y transversales para el grado de Psicología.

9.3.1- Conocimientos básicos

Los encuestados consideran que los conocimientos básicos incluidos en el cuestionario son importantes para la formación de grado en Psicología. Como se puede apreciar en la Tabla 11 y en la Figura 6, los tutores del prácticum otorgan valores ligeramente superiores a los de los empleadores a estos conocimientos básicos.

De los nueve ítems valorados, tres presentan puntuaciones inferiores a 3 según la valoración de los empleadores: los ítems 1 (“Conocer las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología”), 6 (“Conocer la dimensión social y antropológica del ser humano considerando los factores históricos y socioculturales que intervienen en la configuración psicológica humana”) y 8 (“Conocer los distintos diseños de investigación, los procedimientos de formulación y contraste de hipótesis y la interpretación de los resultados”), y dos según la valoración de los tutores de prácticum, los ítems 6 y 8.

Los conocimientos que se consideran más necesarios son, según la importancia otorgada, los siguientes:

Para los empleadores :

- Conocer distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología
- Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínica y salud, trabajo y organizaciones y, comunitario.
- Conocer las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos
- Conocer los procesos y etapas principales del desarrollo psicológico a lo largo del ciclo vital en sus aspectos de normalidad y anormalidad

Para los tutores de prácticum:

- Conocer distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología

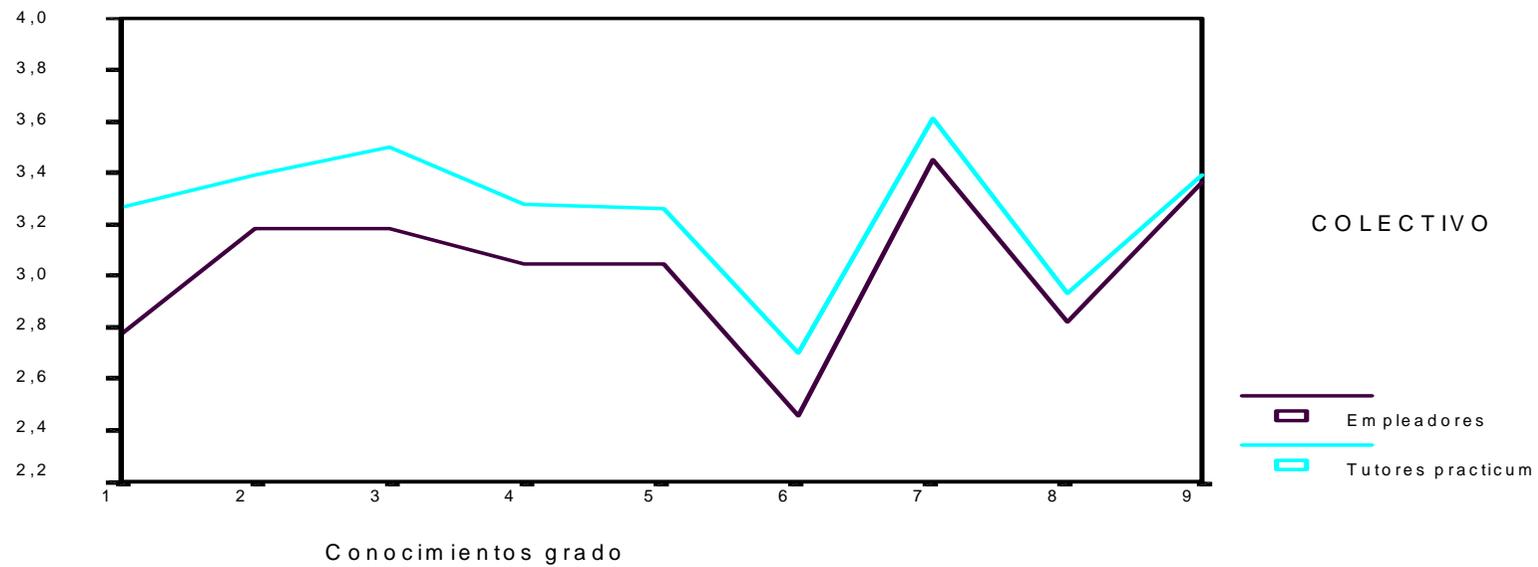
- Conocer los procesos y etapas principales del desarrollo psicológico a lo largo del ciclo vital en sus aspectos de normalidad y anormalidad
- Conocer las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos
- Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínica y salud, trabajo y organizaciones y, comunitario.
- Conocer los procesos y etapas principales del desarrollo psicológico a lo largo del ciclo vital en sus aspectos de normalidad y anormalidad

Como puede apreciarse, ambos colectivos coinciden en los conocimientos que son importantes para el grado, aunque el orden cambia ligeramente.

Tabla 11. Importancia que conceden a los conocimientos de grado los diferentes colectivos de informantes.

Conocimientos básicos y específicos	Empleadores	Tutores prácticum
1-Conocer las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología	2,77	3,27
2-Conocer las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos	3,18	3,39
3-Conocer los procesos y etapas principales del desarrollo psicológico a lo largo del ciclo vital en sus aspectos de normalidad y anormalidad	3,18	3,50
4-Conocer los fundamentos biológicos de la conducta humana y de las funciones psicológicas	3,05	3,28
5-Conocer los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones	3,05	3,26
6-Conocer la dimensión social y antropológica del ser humano considerando los factores históricos y socioculturales que intervienen en la configuración psicológica humana	2,46	2,70
7 Conocer distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología	3,46	3,62
8-Conocer distintos diseños de investigación, los procedimientos de formulación y contrastación de hipótesis y la interpretación de los resultados.	2,82	2,93
9-Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínica y salud, trabajo y organizaciones y, comunitario.	3,36	3,39

Figura 6. Importancia que conceden a los conocimientos de grado los diferentes colectivos de informantes.



9.3.2- Competencias específicas

La tabla 12 y la figura 7 recogen las puntuaciones otorgadas por empleadores y tutores de prácticum a las competencias específicas. En general, los valores otorgados a las competencias específicas son menores que los proporcionados para los conocimientos básicos. Esto es consecuencia de haber limitado el número de competencias a las que los encuestados podían otorgar las puntuaciones superiores, como se ha comentado anteriormente. Como se puede apreciar los patrones de respuesta de ambos colectivos de informantes son bastante parecidos.

Las competencias más valoradas por los empleadores (puntuaciones ≥ 2.70) son, por orden de importancia:

- Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos
- Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales
- Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa
- Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología
- Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades
- Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción, acomp.)
- Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos
- Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados
- Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales
- Ser capaz de planificar y realizar una entrevista
- Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales
- Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación

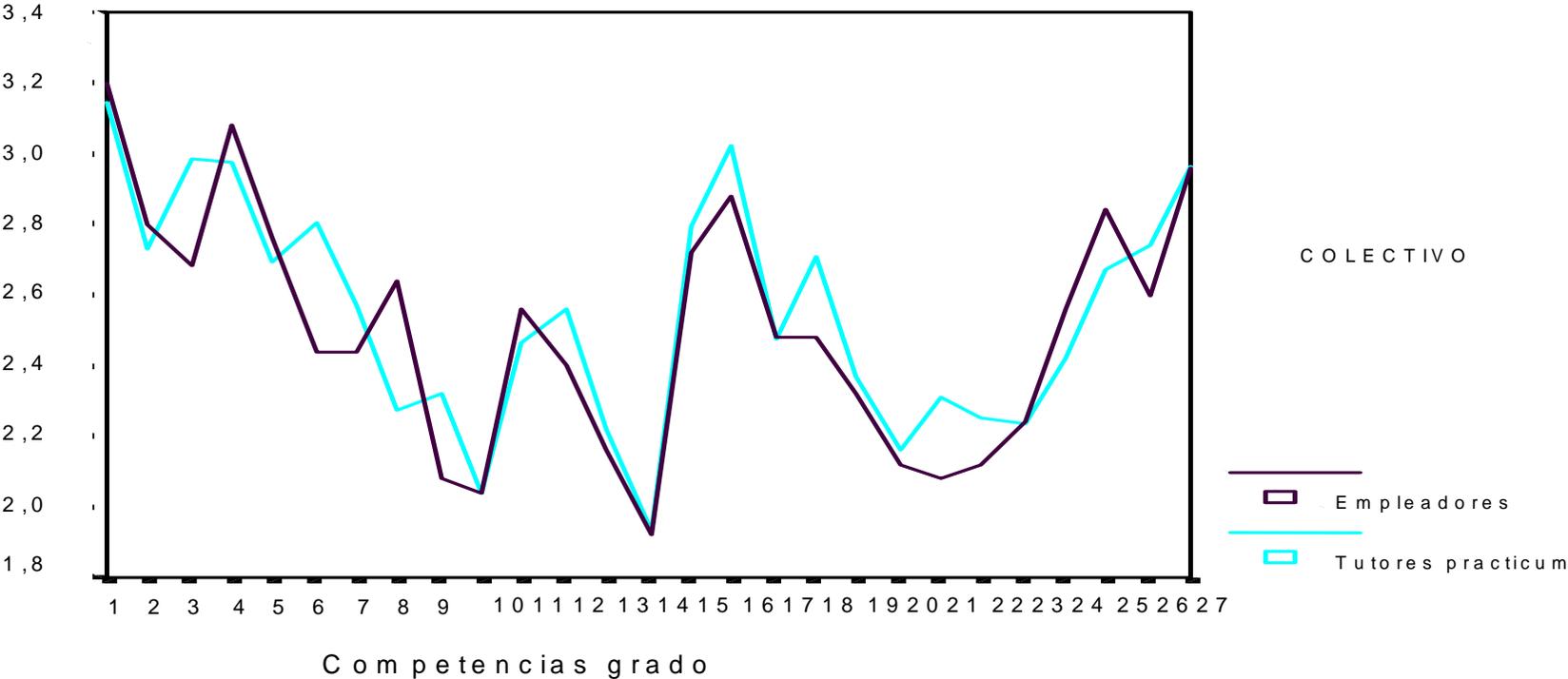
Las competencias más valoradas por los tutores de prácticum (puntuaciones ≥ 2.70) son, por orden de importancia:

- Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos
- Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos
- Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología
- Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales

- Ser capaz de planificar y realizar una entrevista
- Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión
- Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados
- Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción, etc)

Tabla 12. Importancia que conceden a las competencias específicas de grado en psicología los diferentes colectivos de informantes	Empleadores	Tutores Prácticum
A- Definición de las metas de la función a realizar		
1-Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos	3,15	3,19
2-Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados	2,80	2,74
B- Evaluación psicológica, psicodiagnóstico y peritaje		
3- Ser capaz de planificar y realizar una entrevista	2,70	2,89
4-Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales	3,15	2,92
5-Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades	2,90	2,64
6-Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión	2,50	2,76
7- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal	2,55	2,60
8-Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales	2,75	2,23
9- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e ínter organizacional	2,10	2,20
10-Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e ínter organizacionales	2,00	2,03
11-Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales	2,70	2,49
C- Desarrollo de productos y servicios a partir de la teoría y los métodos psicológicos		
12-Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados	2,35	2,50
13-Saber diseñar y adaptar instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones	2,20	2,22
14-Saber contrastar y validar instrumentos, productos y servicios (prototipos o pruebas piloto)	1,95	1,89
D- Intervención psicológica: prevención, tratamiento y rehabilitación		
15-Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción, acomp.)	2,85	2,71
16-Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos	2,85	2,98
17-Dominar estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios	2,55	2,42
18-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...	2,55	2,67
19-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los contextos: construcción de escenarios saludables...	2,35	2,37
20-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.	2,20	2,13
E- Evaluación de programas e intervenciones		
21-Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones	1,95	2,21
22-Ser capaz de seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones	2,00	2,23
23-Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones	2,35	2,09
24-Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación	2,70	2,36
F- Comunicación		
25-Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa	3,05	2,66
26-Ser capaz de elaborar informes orales y escritos	2,65	2,68
G- Compromiso ético		
27-Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología	3,05	2,94

Figura 7. Importancia que conceden a las competencias específicas de grado los diferentes colectivos de informantes.



9.3.3- Competencias transversales

La tabla 13 y la figura 8 recogen las puntuaciones que empleadores y tutores de prácticum otorgan a las diferentes competencias transversales. Ambos colectivos coinciden en que las competencias más importantes para el grado de Psicología son las siguientes:

Instrumentales:

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organización y planificación
- Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa
- Ser capaz de tomar decisiones

Personales:

- Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar
- Habilidades en las relaciones interpersonales
- Compromiso ético

Sistémicas:

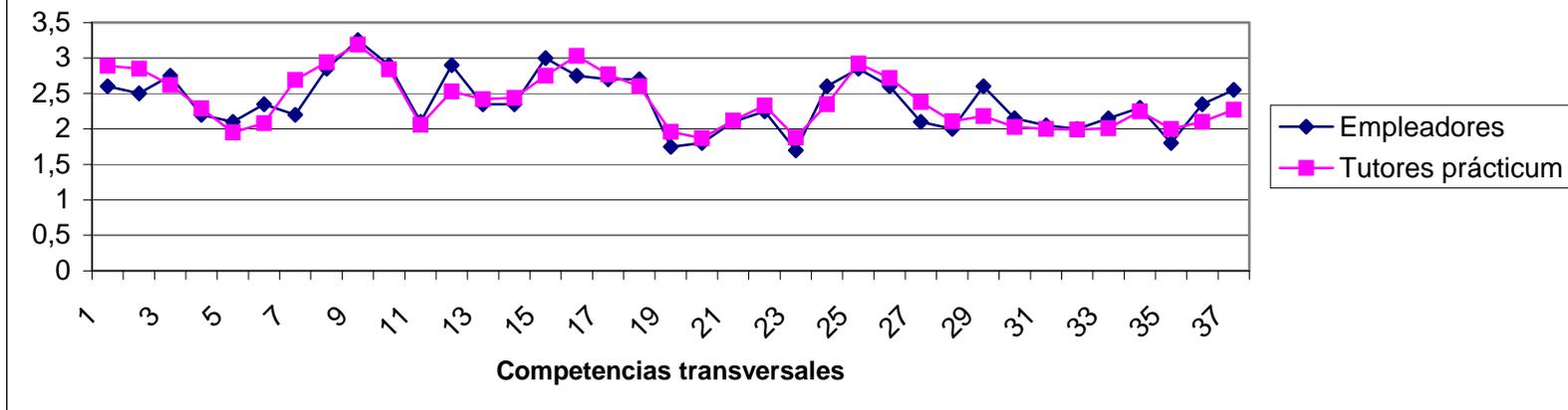
- Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión
- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
- Capacidad para pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos

Otras competencias:

- Capacidad para asumir responsabilidades
- Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica
- Saber valorar la actuación personal y conocer las propias competencias y limitaciones

Tabla 13. Importancia que conceden a las competencias transversales de grado en psicología los empleadores y tutores de prácticum	Empleadores	Tutores Prácticum
Instrumentales		
1-Capacidad de análisis y síntesis	2,60	2,89
2-Capacidad de organización y planificación	2,50	2,85
3-Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa	2,75	2,62
4-Conocimiento de una lengua extranjera	2,20	2,29
5-Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	2,10	1,95
6-Capacidad de gestión de la información	2,35	2,08
7-Capacidad de resolución de problemas	3,20	2,69
8-Ser capaz de tomar decisiones	2,85	2,94
Personales		
9-Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros	3,25	3,19
10-Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar	2,90	2,84
11-Capacidad para trabajar en un contexto internacional	2,10	2,06
12-Habilidades en las relaciones interpersonales	2,90	2,53
13-Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	2,35	2,42
14-Razonamiento crítico	2,35	2,44
15-Compromiso ético	3,00	2,75
Sistémicas		
16-Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión	2,75	3,03
17-Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	2,70	2,77
18-Capacidad para pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos	2,70	2,60
19-Capacidad de liderazgo	1,75	1,96
20-Conocimiento de otras culturas y costumbres	1,80	1,87
21-Iniciativa y espíritu emprendedor	2,10	2,12
22-Mostrar interés por la calidad de la propia actuación y saber desarrollar sistemas para garantizar la calidad de los propios servicios	2,25	2,33
23-Sensibilidad hacia temas medioambientales	1,70	1,88
Otras Competencias		
24-Capacidad para asumir responsabilidades	2,60	2,35
25-Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica	2,85	2,92
26-Saber valorar la actuación personal y conocer las propias competencias y limitaciones	2,60	2,72
27-Capacidad para expresar los propios sentimientos	2,10	2,38
28-Relativizar las posibles frustraciones	2,00	2,11
29-Saber interpretar las intenciones de otras personas	2,60	2,18
30-Expresión de compromiso social	2,15	2,03
31-Mostrar sensibilidad hacia los problemas de la humanidad	2,05	2,00
32-Mostrar sensibilidad ante las injusticias personales, ambientales e institucionales	2,00	1,99
33-Mostrar preocupación por el desarrollo de las personas, las comunidades y los pueblos	2,15	2,01
34-Relaciones profesionales: ser capaz de establecer y mantener relaciones con otros profesionales e instituciones relevantes	2,30	2,25
35-Saber desarrollar presentaciones audiovisuales	1,80	2,00
36- Saber obtener información de forma efectiva a partir de libros y revistas especializadas, y de otra documentación	2,35	2,10
37-Ser capaz de obtener información de otras personas de forma efectiva	2,55	2,27

Figura 8. Importancia que conceden a las competencias transversales los empleadores y tutores de prácticum



10- Valoración de las competencias a partir de la experiencia académica y profesional de los titulados

10.1- Conocimientos básicos

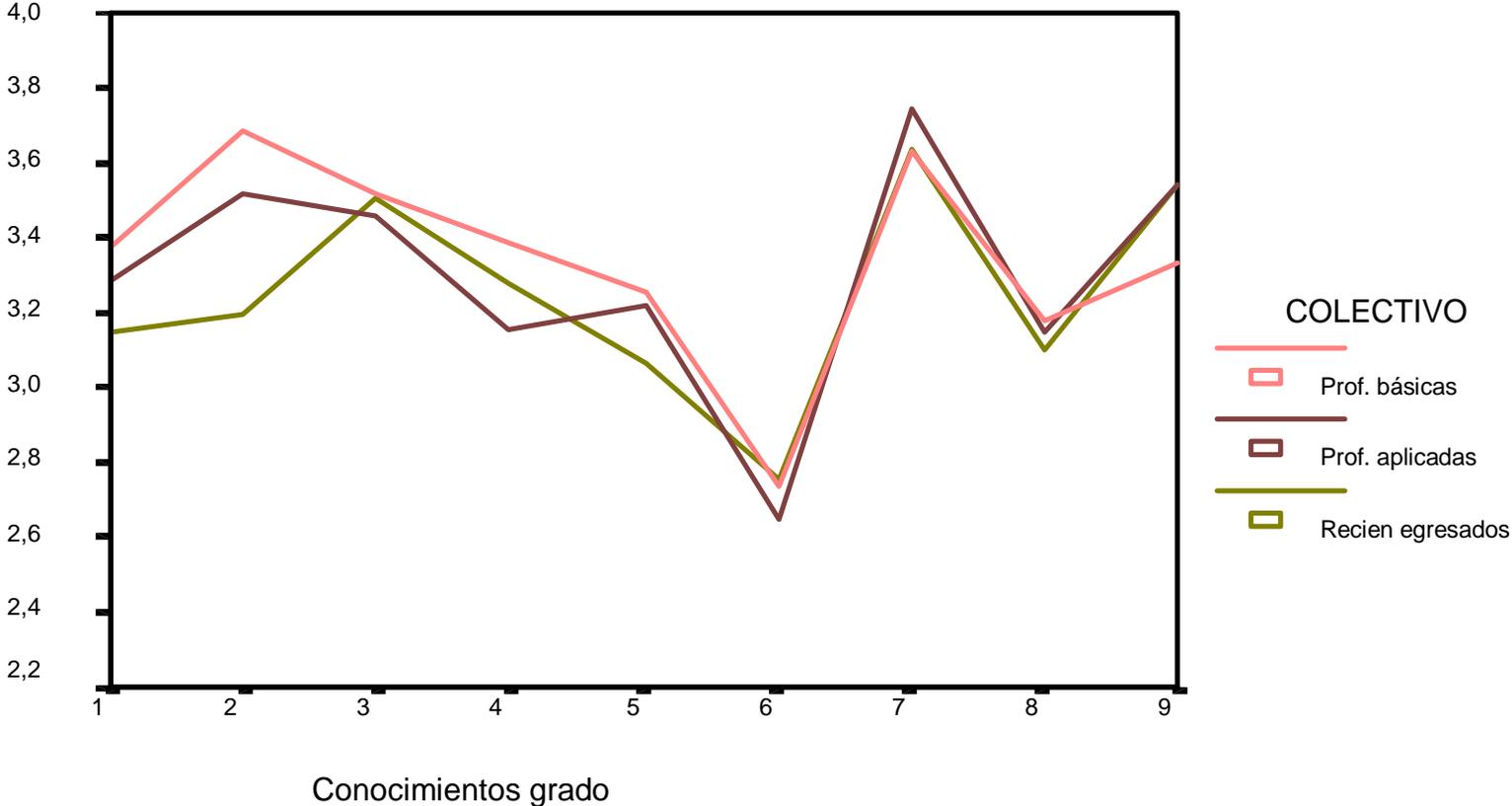
La tabla 14 y la figura 9 recogen las puntuaciones de la importancia que los egresados y profesores de Psicología otorgan a estos conocimientos. Como puede apreciarse, los egresados otorgan una menor importancia a la práctica totalidad de conocimientos mientras que los profesores de bloques de contenidos formativos básicos y los profesores de bloques de contenidos formativos aplicados conceden mayor importancia a los distintos conocimientos incluidos en el cuestionario.

Si comparamos la importancia que los profesores universitarios dan a los conocimientos según el tipo de bloques de contenidos formativos que imparten (véase Tabla 3 y Figura 3), se aprecia que los profesores de bloques de contenidos formativos básicos y los de bloques de contenidos formativos relacionados con la psicología clínica son quienes menos importancia conceden a la “dimensión social y antropológica, y los factores históricos y socioculturales”. Los profesores de bloques de contenidos formativos de carácter clínico también dan menos importancia que el resto a los “diseños de investigación, la formulación de hipótesis y la interpretación de resultados”. Por su parte los profesores de bloques de contenidos formativos básicos son quienes más importancia conceden a las “leyes básicas de los procesos psicológicos” (junto a los profesores de bloques de contenidos formativos relacionados con el trabajo y las organizaciones) y “los fundamentos biológicos de la conducta” (junto a los profesores de bloques de contenidos formativos relacionados con la intervención social). Por último, tanto los profesores de bloques de contenidos formativos organizacionales como los de bloques de contenidos formativos relacionados con la intervención social son quienes presentan puntuaciones más extremadas respecto al resto. Los profesores de bloques de contenidos formativos organizacionales suelen conceder más importancia que el resto a diversos ítems, pero son quienes menos importancia conceden a los “procesos y etapas del desarrollo normal y anormal” y a los fundamentos biológicos de la conducta”, mientras que los profesores de bloques de contenidos formativos de intervención social conceden menor importancia que otros a conocer distintos campos de aplicación, pero mayor importancia a aspectos como las “etapas y procesos del desarrollo normal y anormal” y los “fundamentos biológicos de la conducta”.

Tabla 14. Importancia que conceden a los conocimientos de grado los profesores de bloques de contenidos formativos básicos, de bloques de contenidos formativos aplicados y egresados.

Conocimientos básicos y específicos	Prof. Bloque de contenidos formativos Básicos	Prof. Bloque de contenidos formativos Aplicados	Egresados
1-Conocer las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología	3,38	3,29	3,15
2-Conocer las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos	3,69	3,52	3,20
3-Conocer los procesos y etapas principales del desarrollo psicológico a lo largo del ciclo vital en sus aspectos de normalidad y anormalidad	3,52	3,46	3,51
4-Conocer los fundamentos biológicos de la conducta humana y de las funciones psicológicas	3,39	3,15	3,28
5-Conocer los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones	3,25	3,22	3,07
6-Conocer la dimensión social y antropológica del ser humano considerando los factores históricos y socioculturales que intervienen en la configuración psicológica humana	2,74	2,65	2,75
7 Conocer distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología	3,63	3,75	3,64
8-Conocer distintos diseños de investigación, los procedimientos de formulación y contrastación de hipótesis y la interpretación de los resultados.	3,18	3,15	3,10
9-Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínica y salud, trabajo y organizaciones y, comunitario.	3,33	3,54	3,54

Figura 9. Importancia que conceden a los conocimientos de grado los diferentes colectivos de informantes.



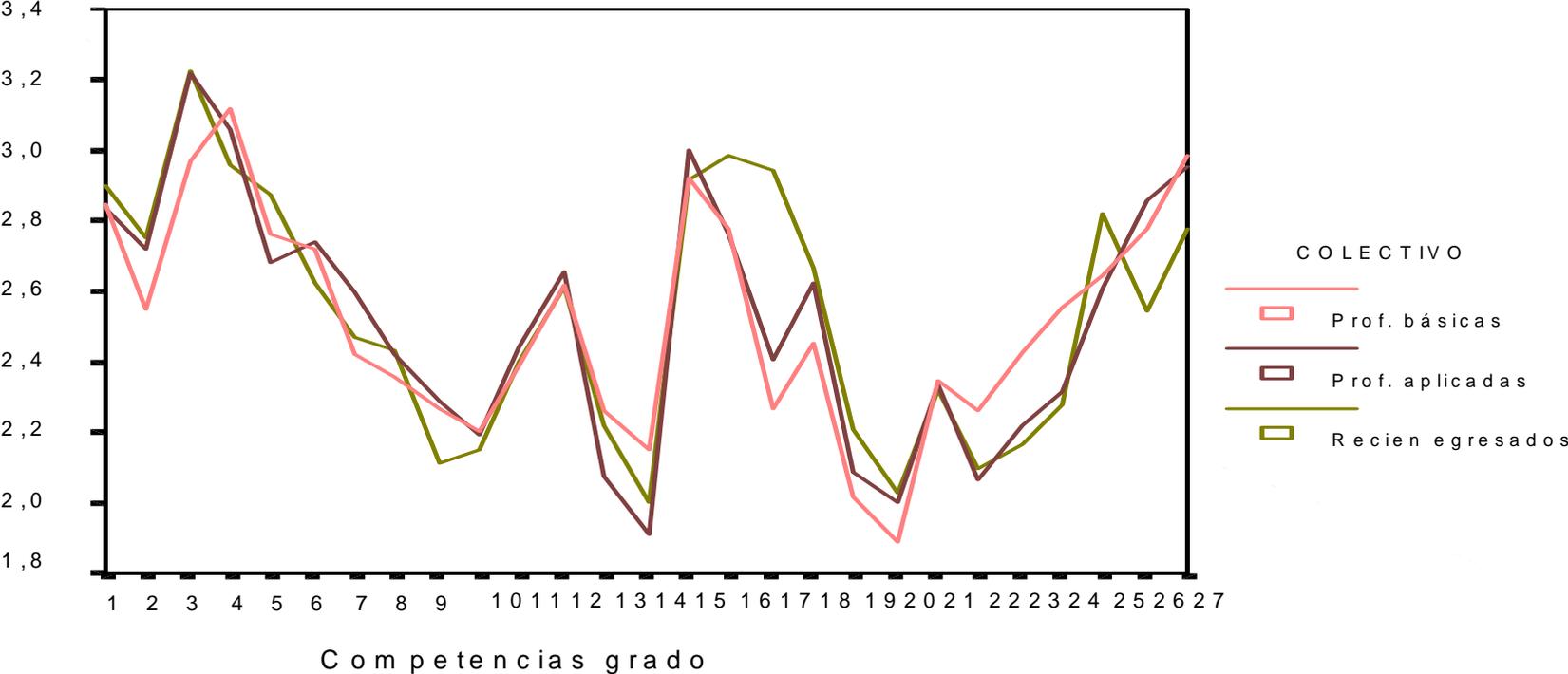
10.2- Competencias específicas

Si comparamos la importancia que los diferentes informantes dan a las distintas competencias específicas para el grado de psicología (véase tabla 15 y figura 10), se observa que en algunas competencias apenas existen diferencias entre los tres grupos.

Si consideramos las puntuaciones proporcionadas por los profesores universitarios, según el tipo de bloque de contenidos formativos impartido, los resultados ponen de manifiesto diferencias interesantes. En primer lugar, se aprecia que los profesores de bloques de contenidos formativos básicos son quienes más énfasis ponen en la adaptación de instrumentos y productos, así como en la interpretación de resultados (quizá esto pueda deberse a la presencia de profesores relacionados con bloques de contenidos formativos de carácter metodológico). Los profesores de bloques de contenidos formativos relacionados con el ámbito de la intervención psicosocial son quienes más importancia dedican a la consideración del contexto (tanto en la evaluación, como en la intervención o la evaluación de las intervenciones), así como al estudio de variables y procesos grupales y organizacionales, donde también destacan los profesores de bloques de contenidos formativos relacionados con el ámbito laboral. Curiosamente, los profesores relacionados con la intervención psicosocial son quienes menos valoran el diseño y adaptación de instrumentos y productos. Por el contrario, son los profesores de bloques de contenidos formativos relacionados con la psicología clínica quienes menos importancia conceden al nivel grupal, organizacional y a la consideración del contexto, mientras que otorgan más importancia que el resto de profesores a la evaluación y las intervenciones de carácter individual. Por su parte, los profesores de bloques de contenidos formativos relacionados con la psicología educativa, conceden poca importancia a los procesos grupales, así como a las intervenciones directas al nivel individual. Por el contrario, dan más importancia que otros compañeros a la evaluación de las intervenciones y al análisis del contexto. A diferencia de lo que ocurría entre los profesionales, quienes mayor importancia conceden al comportamiento deontológico son los profesores del ámbito laboral, seguidos por los de intervención psicosocial, mientras que los profesores del ámbito educativo son quienes menor importancia le conceden.

Tabla 15. Importancia que conceden a las competencias específicas de grado en psicología los profesores de bloques de contenidos formativos básicos, de bloques de contenidos formativos aplicados y egresados.	Prof. Bloques de contenidos formativos básicos	Prof. Bloque de contenidos formativos aplicados	Egresados
A- Definición de las metas de la función a realizar			
1-Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos	2,78	2,82	2,84
2-Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados	2,53	2,73	2,64
B- Evaluación psicológica, psicodiagnóstico y peritaje			
3- Ser capaz de planificar y realizar una entrevista	2,94	3,21	3,26
4-Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales	3,16	3,03	3,05
5-Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades	2,71	2,69	2,83
6-Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión	2,81	2,71	2,69
7- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal	2,49	2,52	2,40
8-Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales	2,31	2,38	2,50
9- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e ínter organizacional	2,30	2,27	2,14
10-Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e ínter organizacionales	2,14	2,10	2,21
11-Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales	2,35	2,29	2,34
C- Desarrollo de productos y servicios a partir de la teoría y los métodos psicológicos			
12-Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados	2,63	2,60	2,60
13-Saber diseñar y adaptar instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones	2,41	2,13	2,21
14-Saber contrastar y validar instrumentos, productos y servicios (prototipos o pruebas piloto)	2,22	1,88	2,05
D- Intervención psicológica: prevención, tratamiento y rehabilitación			
15-Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción, acomp.)	2,98	3,05	2,88
16-Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos	2,78	2,75	3,00
17-Dominar estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios	2,28	2,38	3,09
18-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...	2,55	2,60	2,69
19-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los contextos: construcción de escenarios saludables...	2,06	2,03	2,17
20-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.	1,90	1,95	2,02
E- Evaluación de programas e intervenciones			
21-Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones	2,31	2,31	2,29
22-Ser capaz de seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones	2,20	2,06	2,09
23-Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones	2,43	2,18	2,16
24-Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación	2,51	2,27	2,24
F- Comunicación			
25-Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa	2,55	2,68	2,84
26-Ser capaz de elaborar informes orales y escritos	2,76	2,90	2,55
G- Compromiso ético			
27-Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología	2,91	2,94	2,74

Figura 10. Importancia que conceden a las competencias específicas de grado los profesores de bloques de contenidos formativos básicos, de bloques de contenidos formativos aplicados y egresados.



10.3- Competencias transversales

La tabla 16 y la figura 11 recogen las puntuaciones que los profesores de bloques de contenidos formativos básicos, de bloques de contenidos formativos aplicados y egresados otorgan a las diferentes competencias transversales. Como puede apreciarse las valoraciones de los tres grupos son muy semejantes y coinciden en que las competencias más importantes para el grado de Psicología son las siguientes:

Instrumentales:

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organización y planificación
- Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa
- Capacidad de resolución de problemas
- Ser capaz de tomar decisiones

Personales:

- Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros
- Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar
- Habilidades en las relaciones interpersonales
- Razonamiento crítico
- Compromiso ético

Sistémicas:

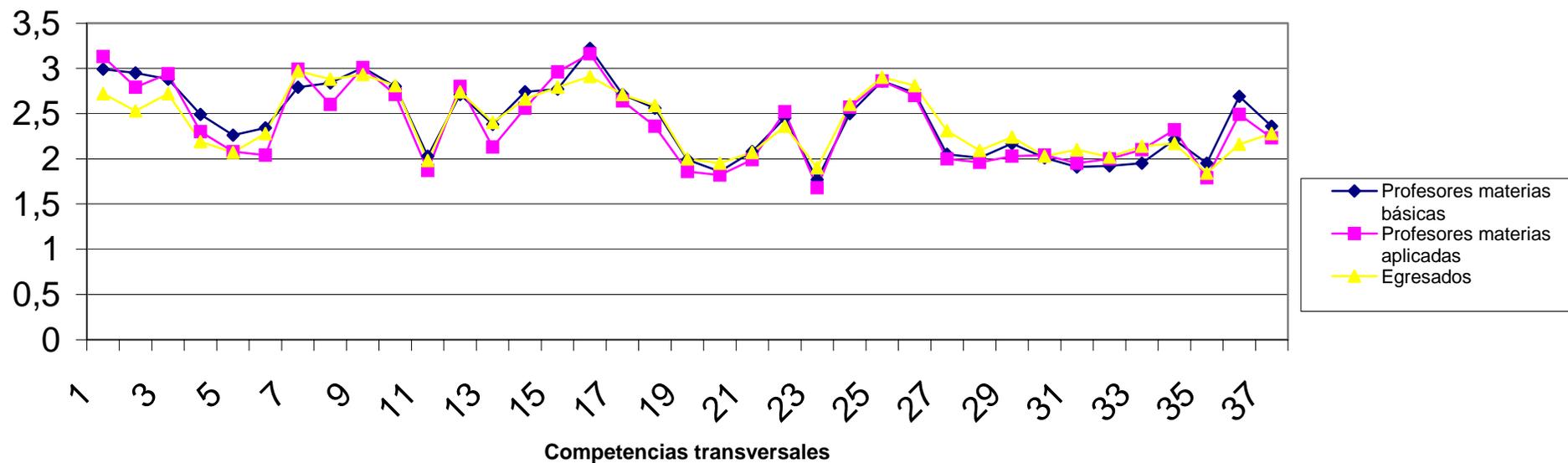
- Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión
- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
- Capacidad para pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos
- Mostrar interés por la calidad de la propia actuación y saber desarrollar sistemas para garantizar la calidad de los propios servicios

Otras competencias:

- Capacidad para asumir responsabilidades
- Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica
- Saber valorar la actuación personal y conocer las propias competencias y limitaciones
- Saber obtener información de forma efectiva a partir de libros y revistas especializadas y de otra documentación.

Tabla 16. Importancia que conceden a las competencias transversales de grado en psicología los profesores y egresados	Profesores Mat. Básicas	Profesores Mat. aplicadas	Egresados
Instrumentales			
1-Capacidad de análisis y síntesis	2,99	3,13	2,72
2-Capacidad de organización y planificación	2,95	2,79	2,53
3-Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa	2,88	2,94	2,72
4-Conocimiento de una lengua extranjera	2,49	2,30	2,19
5-Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	2,26	2,08	2,07
6-Capacidad de gestión de la información	2,34	2,04	2,28
7-Capacidad de resolución de problemas	2,79	2,99	2,97
8-Ser capaz de tomar decisiones	2,84	2,60	2,88
Personales			
9-Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros	3,01	3,01	2,93
10-Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar	2,80	2,71	2,81
11-Capacidad para trabajar en un contexto internacional	2,03	1,87	1,98
12-Habilidades en las relaciones interpersonales	2,71	2,8	2,74
13-Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	2,38	2,13	2,40
14-Razonamiento crítico	2,74	2,56	2,66
15-Compromiso ético	2,77	2,96	2,79
Sistémicas			
16-Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión	3,22	3,16	2,91
17-Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	2,71	2,64	2,71
18-Capacidad para pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos	2,56	2,36	2,59
19-Capacidad de liderazgo	1,99	1,86	2,00
20-Conocimiento de otras culturas y costumbres	1,86	1,82	1,95
21-Iniciativa y espíritu emprendedor	2,08	1,99	2,07
22-Mostrar interés por la calidad de la propia actuación y saber desarrollar sistemas para garantizar la calidad de los propios servicios	2,45	2,52	2,36
23-Sensibilidad hacia temas medioambientales	1,77	1,68	1,90
Otras Competencias			
24-Capacidad para asumir responsabilidades	2,50	2,57	2,60
25-Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica	2,86	2,86	2,90
26-Saber valorar la actuación personal y conocer las propias competencias y limitaciones	2,73	2,70	2,81
27-Capacidad para expresar los propios sentimientos	2,05	2,00	2,31
28-Relativizar las posibles frustraciones	2,01	1,96	2,09
29-Saber interpretar las intenciones de otras personas	2,17	2,03	2,24
30-Expresión de compromiso social	2,01	2,04	2,03
31-Mostrar sensibilidad hacia los problemas de la humanidad	1,91	1,95	2,10
32-Mostrar sensibilidad ante las injusticias personales, ambientales e institucionales	1,92	2,00	2,02
33-Mostrar preocupación por el desarrollo de las personas, las comunidades y los pueblos	1,95	2,10	2,14
34-Relaciones profesionales: ser capaz de establecer y mantener relaciones con otros profesionales e instituciones relevantes	2,21	2,32	2,17
35-Saber desarrollar presentaciones audiovisuales	1,95	1,79	1,84
36- Saber obtener información de forma efectiva a partir de libros y revistas especializadas, y de otra documentación	2,69	2,49	2,16
37-Ser capaz de obtener información de otras personas de forma efectiva	2,36	2,23	2,28

Figura 11. Importancia que conceden a las competencias transversales de grado en Psicología los profesores de materias básicas, de materias aplicadas y egresados



10.4- Conclusiones a los apartados 6 a 10 y competencias específicas de grado en Psicología

El análisis descriptivo de los resultados presentados en las tablas 6 y 7 y en las figuras 3 y 4, pone de manifiesto que la valoración que hacen los diversos colectivos profesionales es semejante. Por esta razón se decidió hacer un análisis conjunto de los datos, agregándolos sin diferenciar según los colectivos consultados (veáse tabla 8).

En este análisis conjunto se valoró también el contenido de cada una de las competencias, relacionándolo con la media de la valoración obtenida para la formación de grado. Como puede apreciarse en la tabla 8, las medias más bajas corresponden a las competencias en las que se exige un mayor grado de especialización en los aprendizajes, por lo que se consideraron más propias de la formación de posgrado que de la de grado.

Teniendo en cuenta la media asignada a las diferentes competencias para la formación de grado y el contenido de estas competencias, se decidió establecer un punto de corte que recogiera el intervalo entre las valoraciones “Importante” y “Bastante importante” para la formación de grado, situándose este valor en el punto 2,25, de tal manera que quedan fuera de la formación de grado las competencias que tuvieran una puntuación inferior a este punto de corte. Las competencias que se eliminaron para la formación de grado fueron:

- Saber identificar problemas y necesidades organizaciones e interorganizaciones.
- Saber diseñar y adaptar instrumentos, productos y servicios según los requisitos y restricciones
- Saber contrastar y validar instrumentos, productos y servicios (prototipos o prubeas piloto)
- Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los contextos: construcción de escenarios sabludables...
- Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.
- Ser capaz de seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones.

Dado que algunas competencias tienen valores semejantes para el grado y el posgrado se decidió introducir el concepto de actuación o intervención básica en la competencia atribuida al grado. La tabla 8bis recoge las competencias específicas del perfil de grado en Psicología.

Competencias específicas de grado en Psicología
A- Definición de las metas de la función a realizar
1-Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos
2-Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica básica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados
B- Evaluación psicológica, psicodiagnóstico y peritaje
3- Ser capaz de planificar y realizar una entrevista
4-Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales
5-Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades
6-Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión
7- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal
8-Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales
9- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e inter organizacional
10-Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales
C- Desarrollo de productos y servicios a partir de la teoría y los métodos psicológicos
11-Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados
D- Intervención psicológica: prevención, tratamiento y rehabilitación
12-Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervenciónn básica en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción, acomp.)
13-Saber elegir las técnicas de intervención psicológica básicas adecuadas para alcanzar los objetivos
14-Ser capaz de utilizar estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios
15-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención básicos sobre los destinatarios: consejo psicológico,asesoramiento, negociación, mediación...
E- Evaluación de programas e intervenciones
16- Saber planificar la evaluación de programas y las intervenciones
17- Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones
18- Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación
F- Comunicación
19-Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa
20-Ser capaz de elaborar informes orales y escritos
G- Compromiso ético
21-Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología

11- Objetivos del título de grado en psicología

El análisis de la documentación sobre las competencias del psicólogo, y la consulta a los diferentes colectivos que se recogen en los apartados anteriores (ver puntos 6 al 10), permite deducir cuales son las competencias más valoradas por los diferentes colectivos y cuya adquisición se considera necesaria para la formación en el nivel de Grado en Psicología. Se considera que la formación de Grado en Psicología ha de tener un carácter generalista. Se pretende que el estudiante adquiera los fundamentos científicos de la disciplina y las competencias específicas y transversales que le permitan su incorporación al mercado laboral. En este sentido, merecen especial significación aquellas competencias en las que existe un acuerdo común sobre su relevancia para el nivel de Grado en Psicología. En esta línea, como se ha podido comprobar en los apartados anteriores, las competencias señaladas como más relevantes lo son, en general, para todas las orientaciones, y tanto para profesores como para profesionales y egresados. Ello permite deducir los objetivos de la titulación de aquel conjunto de competencias con relativa claridad.

Por otra parte, dado que el estudio de competencias específicas investigó también la importancia de dichas competencias para los estudios de grado y posgrado, se ha podido discriminar entre aquellas que aun siendo importantes para el título de grado, deben desarrollarse de manera más completa a través de estudios de posgrado. En general, en estos casos, aunque la valoración realizada en la encuesta de una determinada competencia pueda ser considerada alta para el grado, lo suele ser más para los estudios de posgrado, por lo que el desarrollo y la especialización en estas competencias se reserva para este segundo nivel.

11.1- Definición o propuesta de objetivos

El objetivo general del título de grado en Psicología es formar profesionales con los conocimientos científicos necesarios para comprender, interpretar, analizar y explicar el comportamiento humano y con las destrezas y habilidades básicas para evaluar e intervenir en el ámbito individual y social a lo largo del ciclo vital, con el fin de promover y mejorar la salud y la calidad de vida.

Para conseguir estos objetivos, el titulado de Grado en Psicología ha de demostrar conocimientos y comprensión de:

- Las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología.
- Las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos.
- Los procesos y etapas principales del desarrollo psicológico a lo largo del ciclo vital en sus aspectos de normalidad y anormalidad.
- Los fundamentos biológicos de la conducta humana y de las funciones psicológicas.
- Los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones.
- Los métodos de investigación y las técnicas de análisis de datos.

- Los distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamiento psicológico en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología.

El titulado de grado ha de poder aplicar los principios de la Psicología en el ámbito individual, grupal y de las organizaciones. Para conseguir estos objetivos deberá demostrar habilidades para:

-
- Identificar las necesidades y demandas de los destinatarios en los diferentes ámbitos de aplicación y establecer las metas de la actuación psicológica.

Identificar las características relevantes del comportamiento de los individuos

- Promover la salud y la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínico, trabajo y organizaciones y comunitario., grupos, organizaciones, y de los contextos, a través de los métodos propios de la profesión
- Seleccionar y administrar técnicas e instrumentos propios y específicos de la Psicología.
- Definir los objetivos, elaborar el plan y las técnicas de intervención en función de las necesidades y demandas de los destinatarios.
- Transmitir a los destinatarios, de forma adecuada y precisa, los resultados de la evaluación.
- Elaborar informes psicológicos en distintos ámbitos de actuación.
- Ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología.

Además de estos conocimientos y habilidades, la formación de grado en Psicología supone la adquisición de una serie de competencias transversales. Así, se propone que en el nivel de Grado en Psicología se desarrollen las siguientes capacidades:

- Síntesis
- Resolución de problemas y toma de decisiones
- Trabajo en equipo y la colaboración con otros profesionales
- Autocrítica.
- Desarrollo y mantenimiento actualizado de las competencias, destrezas y conocimientos propios de la profesión.

El desarrollo de estas competencias se entiende desde un planteamiento de carácter global del título de Grado por parte de cada una de las Facultades, y no tanto dependiente de los bloques formativos particulares de la licenciatura. Para este fin, resulta de especial importancia el establecimiento de procedimientos de coordinación y planificación conjunta entre los diferentes bloques de contenido que formarán parte del futuro plan de estudios.

12- Propuesta de contenidos comunes obligatorios (troncalidad) del título de Grado de Psicología

Una vez realizada la audiencia pública del primer borrador (Anexo 7) de esta propuesta en todos los Centros y tenidas en cuenta las más de 300 sugerencias recibidas, en reunión del pleno de los representantes institucionales del Rector de cada Universidad participante, celebrada entre los días 26 y 30 de mayo de 2004, se acordó proponer a la ANECA la estructura de contenidos comunes obligatorios (troncalidad) del Título de Grado de Psicología que aparece en la tabla adjunta.

El plan de estudios de grado está constituido por el 70% de los contenidos comunes obligatorios (troncalidad) y por el 30% del plan de estudios libre en el que los distintos Centros Universitarios podrán aplicar sus propios criterios a través de bloques de contenidos formativos obligatorios u optativos en el momento del diseño de su Plan de Estudios.

12.1- Contenidos comunes obligatorios

La propuesta de contenidos comunes obligatorios (troncalidad) que se presenta en este apartado pretende dar la formación necesaria para que un titulado de grado pueda trabajar en los distintos ámbitos de actuación de la Psicología en un primer nivel de competencia profesional. Los bloques de contenidos formativos troncales derivan de la definición de objetivos expuesta en el punto 11 y han de asegurar la obtención de competencias para este primer nivel profesional. Los fundamentos científicos básicos y específicos se adjuntan a la propuesta de bloques de contenidos formativos mínimos. Se considera que tales conocimientos están relacionados al nivel máximo con los bloques de contenidos formativos. El resto de las competencias específicas se relacionan en una tabla adjunta. A partir de los bloques de contenidos formativos obligatorios que determine cada universidad y de la optatividad, el alumno podrá reforzar algunas de las competencias. Los créditos asignados se valoran en función del trabajo del alumno, utilizando como medida del crédito europeo (crédito europeo), 1 crédito = 25 horas de trabajo del alumno.

Propuesta de contenidos comunes obligatorios (troncalidad) del título de grado de Psicología

Bloque de contenidos formativos:

1. Psicología: Historia, ciencia y profesión. El 2,9%, del total de créditos del título (7 créditos, 175 horas-trabajo del alumno).

Contenidos formativos mínimos:

Fundamentos epistemológicos. Historia de la Psicología. Campos de aplicación de la Psicología. Ética y Deontología Profesional.

Fundamentos científicos:

Conocer las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología

Bloque de contenidos formativos:

2. Procesos psicológicos. El 12,5%, del total de créditos del título (30 créditos, 750 horas-trabajo del alumno).

Contenidos formativos mínimos:

Atención. Percepción. Motivación. Emoción. Aprendizaje. Memoria. Pensamiento. Lenguaje.

Fundamentos científicos:

Conocer las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología

Conocer las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos

Conocer los procesos y etapas principales del desarrollo psicológico a lo largo del ciclo vital en sus aspectos de normalidad y anormalidad

Conocer los fundamentos biológicos de la conducta humana y de las funciones psicológicas

Bloque de contenidos formativos:

3. Bases biológicas de la conducta. El 7,5% del total de créditos del título (18 créditos, 450 horas-trabajo del alumno).

Contenidos formativos mínimos:

Genética, evolución y etología. Fundamentos de Psicobiología. Psicología Fisiológica. Psicofisiología. Neuropsicología. Psicofarmacología. Psicobiología del Desarrollo

Fundamentos científicos:

Conocer las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología

Conocer las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos

Conocer los procesos y etapas principales del desarrollo psicológico a lo largo del ciclo vital en sus aspectos de normalidad y anormalidad

Conocer los fundamentos biológicos de la conducta humana y de las funciones psicológicas

Bloque de contenidos formativos:

4. Bases sociales de la conducta. El 6,66%, del total de créditos del título (16 créditos, 400 horas-trabajo del alumno).

Contenidos formativos mínimos:

Psicología Social. Psicología de los Grupos. Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Competencias:

Conocer las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología

Conocer los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones

Propuesta de contenidos comunes obligatorios (troncalidad) del título de grado de Psicología

Bloque de contenidos formativos:

5. Psicología del ciclo vital y de la Educación. El 6,66%, del total de créditos del título (16 créditos, 400 horas-trabajo del alumno).

Contenidos formativos mínimos

Desarrollo cognitivo, afectivo, lingüístico y social. Contextos de desarrollo. Psicología de la Educación formal e informal.

Fundamentos científicos:

Conocer las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología

Conocer las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos

Conocer los procesos y etapas principales del desarrollo psicológico a lo largo del ciclo vital en sus aspectos de normalidad y anormalidad

Bloque de contenidos formativos:

6. Métodos, diseños y técnicas de investigación en Psicología. El 7,5%, del total de créditos del título (18 créditos, 450 horas-trabajo del alumno).

Contenidos formativos mínimos:

Métodos cuantitativos y cualitativos. Diseños de investigación. Técnicas de Análisis de datos.

Fundamentos científicos:

Conocer distintos diseños de investigación, los procedimientos de formulación y contrastación de hipótesis y la interpretación de los resultados.

Bloque de contenidos formativos:

7. Diversidad humana, personalidad y psicopatología: El 6,66%, del total de créditos del título (16 créditos, 400 horas-trabajo del alumno).

Contenidos formativos mínimos:

Psicología de la Personalidad. Psicopatología. Psicología de las diferencias humanas.

Fundamentos científicos:

Conocer las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología

Conocer los fundamentos biológicos de la conducta humana y de las funciones psicológicas

Bloque de contenidos formativos:

8. Evaluación y diagnóstico psicológico. El 7,92%, del total de créditos del título (19 créditos, 475 horas-trabajo del alumno).

Contenidos formativos mínimos:

Psicometría. Modelos, técnicas e instrumentos de evaluación psicológica. Diagnóstico psicológico. Evaluación neuropsicológica. Evaluación de programas e intervenciones en diferentes contextos.

Fundamentos científicos:

Conocer distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología

Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la salud y la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínico, trabajo y organizaciones y comunitario

Propuesta de contenidos comunes obligatorios (troncalidad) del título de grado de Psicología

Bloque de contenidos formativos:

9. Intervención y tratamiento psicológico: El 7,92%, del total de créditos del título (*19 créditos, 475 horas-trabajo del alumno*).

Contenidos formativos mínimos:

Modelos y técnicas de intervención y tratamiento psicológico. Psicología Clínica. Intervención psicosocial. Intervención Psicoeducativa. Psicología de la Salud.

Fundamentos científicos:

Conocer distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología

Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la salud y la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínico, trabajo y organizaciones y comunitario

Bloque de contenidos formativos:

10. Practicum. El 3,75%, del total de créditos del título (*9 créditos -1crédito = 30 horas-, 270 horas-trabajo del alumno*).

Contenidos formativos mínimos:

Conjunto de prácticas integradas en Centros profesionales.

Fundamentos científicos:

Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la salud y la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínico, trabajo y organizaciones y comunitario

Relación entre los bloques de contenidos formativos comunes obligatorios y las competencias específicas para la formación en psicología

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS <i>1 = desarrollo inicial de la competencia en ese bloque de contenidos formativos</i> <i>2 = desarrollo medio de la competencia en ese bloque de contenidos formativos</i> <i>3 = desarrollo profundo de la competencia en ese bloque de contenidos formativos</i>	BLOQUES DE CONTENIDOS FORMATIVOS									
	Psicología, Historia, Ciencia y Profesión	Procesos psicológicos	Bases biológicas de la conducta	Bases sociales de la conducta	Psicología del ciclo vital y de la Educación	Métodos, diseños y técnicas de investigación en Psicología	Diversidad Humana, personalidad y Psicopatología	Evaluación y Diagnóstico Psicológico	Intervención y Tratamiento Psicológico	Prácticum *
A- Definición de las metas de la función a realizar										
1-Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos	1							2		
2-Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica básica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados									2	
B- 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.										
B.1- Nivel individual										
3- Ser capaz de planificar y realizar una entrevista							2	3		
4-Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales		2	2				2	2		
5-Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades					2		2	2		
6-Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión	1						2	3		
B.2- Nivel grupal										
7- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal				3	2			2		
8-Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales				3				2		
B.3- Nivel organizacional:										

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS <i>1 = desarrollo inicial de la competencia en ese bloque de contenidos formativos 2 = desarrollo medio de la competencia en ese bloque de contenidos formativos 3 = desarrollo profundo de la competencia en ese bloque de contenidos formativos</i>	BLOQUES DE CONTENIDOS FORMATIVOS									
	Psicología: Historia, Ciencia y Profesión	Procesos psicológicos	Bases biológicas de la conducta	Bases sociales de la conducta	Psicología del ciclo vital y de la Educación	Métodos, diseños y técnicas de investigación en Psicología	Diversidad Humana, personalidad y Psicopatología	Evaluación y Diagnóstico Psicológico	Intervención y Tratamiento Psicológico	Prácticum *
9- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e ínter organizacional				3				2		
B.4- Análisis del contexto										
10-Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales				2	2		1	2	1	
C- Desarrollo de productos y servicios a partir de la teoría y los métodos psicológicos										
11-Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados						2		3	1	
D- Intervención psicológica: prevención, tratamiento y rehabilitación										
12-Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención básico en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción, acompañamiento...)				2	2				3	
13-Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos				1	1		1	1	3	
14-Ser capaz de utilizar estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios				1	1		1		2	
15-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención básicos sobre los destinatarios: consejo psicológico, asesoramiento, negociación, mediación...				2	1		1		3	
E- Evaluación de programas e intervenciones										
16-Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones						2		2	2	
17-Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones						3		2	1	

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	BLOQUES DE CONTENIDOS FORMATIVOS									
	Psicología: Historia, Ciencia y Profesión	Procesos psicológicos	Bases biológicas de la conducta	Bases sociales de la conducta	Psicología del ciclo vital y de la Educación	Métodos, diseños y técnicas de investigación en Psicología	Diversidad Humana, personalidad y Psicopatología	Evaluación y Diagnóstico Psicológico	Intervención y Tratamiento Psicológico	Prácticum *
18-Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación						2		3		
F- Comunicación										
19-Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa								2	2	
20-Ser capaz de elaborar informes orales y escritos	1	1	1	2	2	1	1	2	2	
G- Compromiso ético										
21-Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

* Se considera que el bloque de contenidos formativos de Practicum contribuiría a desarrollar en mayor o menor medida todas las competencias específicas

12.2- Contenidos instrumentales obligatorios y optativos

Algunos de los contenidos obligatorios propuestos son en realidad contenidos instrumentales para el ejercicio de la profesión. Tal es el caso de muchos de los contenidos incluidos en los bloques de bloques de contenidos formativos 3 (Bases Biológicas de la Conducta) y 6 (Método, Diseños y Técnicas de Investigación en Psicología).

Otros bloques de contenidos formativos instrumentales que podrían ser recomendables se referirían al aprendizaje de una segunda lengua y el manejo de los paquetes informáticos ofimáticos, estadísticos, etc. Asimismo, parece recomendable un cierto dominio de las técnicas audiovisuales.

12.3- Porcentaje de contenidos propios de cada Universidad sobre el total del título

Créditos de la titulación		Porcentaje
Contenidos comunes obligatorios (Troncales)	168	70
Contenidos propios de cada Universidad	72	30
Totales	240	100

12.4- Modelo propuesto

A partir del análisis de los puntos anteriores se propone un título de grado generalista de 4 años (240 créditos europeos), con el fin de dar al título un carácter profesionalizador básico, de acuerdo con lo planteado en el Decreto de grado y en la normativa vigente en nuestro país.

En aquellos países en los que el grado se ha planteado con una duración de 3 años (180 créditos europeos) se deja claro que este título no prepara para el ejercicio profesional independiente como psicólogo, es decir, sin supervisión.

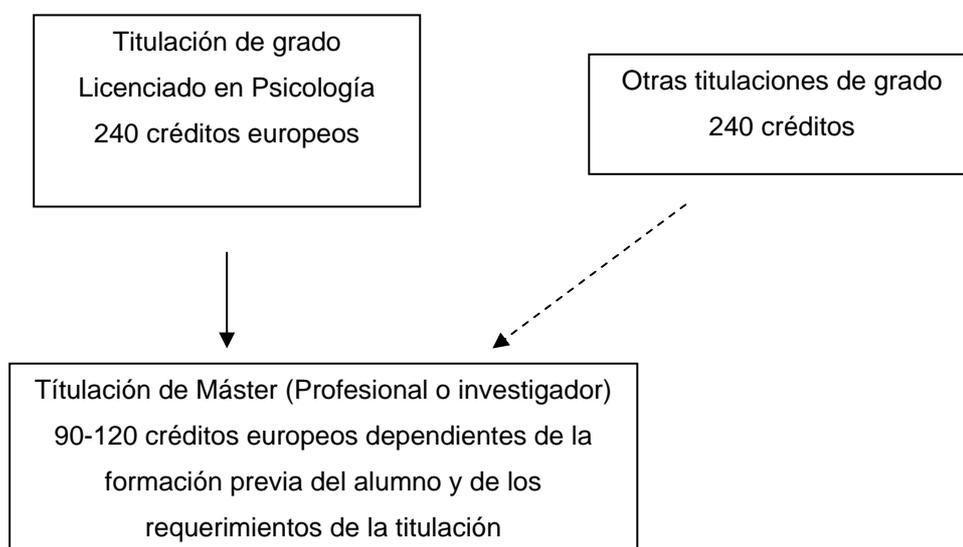
En el modelo de formación propuesto en el presente documento se distinguen dos tipos de conocimientos y habilidades: las que permiten evaluar y analizar la realidad existente, y las que permiten intervenir para introducir cambios mejorándola.

Así pues cabe distinguir cuatro grandes ámbitos en la formación de un psicólogo profesional:

- 1) Conocimientos teóricos para comprender y explicar el comportamiento humano
- 2) Habilidades y competencias para analizarlo y evaluarlo
- 3) Conocimientos teóricos para intervenir en diferentes ámbitos de actuación profesional
- 4) Habilidades y competencias para intervenir en esos ámbitos, utilizando los métodos e instrumentos adecuados para ello.

Considerando estos ámbitos de formación, un título de grado de tres años no ofrecería formación suficiente para la práctica independiente de estas competencias. En resumen, la solución que aquí se propone permite dotar de contenido profesional al título de grado en Psicología. Recomendar una formación de 240 créditos asegura que la formación recibida en los estudios de grado permite al graduado en Psicología la práctica profesional de la Psicología en sus diferentes ámbitos. Por otra parte el título de grado ofrece un esquema coherente que hace posible articularlo con la formación de posgrado, dirigida a la formación especializada. Asimismo permite articular el sistema formativo español con las orientaciones que están formulándose en Europa no solo desde diferentes universidades sino también desde la Federación de Asociaciones y Colegios Profesionales. El esquema siguiente resume el modelo que aquí se propone.

Modelo de estudios propuesto



13- Distribución en horas de trabajo del estudiante de los contenidos del apartado anterior y asignación de créditos

A partir de la propuesta de créditos troncales y de libre disposición de los centros (obligatorios u optativos) establecida en el apartado anterior la distribución que corresponde a las horas de trabajo del estudiante es la siguiente:

Créditos de la titulación		Horas de trabajo del estudiante
Totales	240	6.045
Troncales	168	4.245
Libre disposición (obligatorios/optativos)	72	1.800

Se ha considerado que un crédito equivale a 25 horas de trabajo del estudiante, excepto en el Prácticum, en el que la equivalencia de un crédito es de 30 horas de trabajo del estudiante.

El crédito se entiende como “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 uno de los bloques de contenidos formativos 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 uno de los bloques de contenidos formativos del correspondiente plan de estudios”

(Real Decreto 1125/2003 de 5 de septiembre de 2003, BOE, 18/9/2003).

Como orientación partiendo de la distribución de contenidos teóricos y prácticos que tienen los planes de estudios actuales y de algunas experiencias realizadas en la adaptación de las asignaturas actuales a crédito europeo, se hace una propuesta aproximada de la distribución de los créditos en porcentajes, referidos a las horas de teoría y práctica, trabajo personal (trabajo dirigido y autónomo: lecturas, estudio, preparación de trabajos, etc) y preparación de exámenes o evaluaciones. Esta propuesta deberá ser revisada cuando se elaboren los planes docentes de los diferentes módulos, asignaturas o bloques de contenidos formativos. Para ello resultará de gran utilidad el uso de cuestionarios para comprobar que los estudiantes pueden realizar sus tareas en el plazo de tiempo fijado (Gonzalez, J.,y Wagenaar, R., 2003)

Ejemplos de propuestas de distribución de los contenidos comunes obligatorios (troncalidad) en horas teóricas, prácticas, de estudio y de trabajo personal (individual o en grupo) y de evaluación

1. Psicología: Historia, ciencia y profesión. 7 créditos

Horas de trabajo del estudiante: 175.
Horas de teoría, práctica: 50%
Trabajo personal (trabajo dirigido y autónomo: lecturas, estudio, etc): 40%
Evaluación: 10%

3. Bases biológicas de la conducta. 18 créditos.

Horas de trabajo del estudiante: 450.
Horas de teoría, práctica: 40%
Trabajo personal (trabajo dirigido y autónomo: lecturas, estudio, etc): 50%
Evaluación: 10%

6. Métodos, diseños y técnicas de investigación en Psicología. 18 créditos

Horas de trabajo del estudiante: 450.
Horas de teoría, práctica: 30%
Trabajo personal (trabajo dirigido y autónomo: lecturas, estudio, etc): 60%
Evaluación: 10%

8. Evaluación y diagnóstico psicológicos. 19 créditos

Horas de trabajo del estudiante: 475.
Horas de teoría, práctica: 40%
Trabajo personal (trabajo dirigido y autónomo: lecturas, estudio, etc): 50%
Evaluación: 10%

10. Practicum. 9 créditos

Horas de trabajo del estudiante: 270.
Preparación y seguimiento de las prácticas: 10%
Prácticas en los centros: 80%
Elaboración de la memoria y otras actividades de evaluación: 10%

14- Indicadores de evaluación de la titulación

14.1- Consideraciones previas

En opinión de los participantes en el proyecto, el abordaje de este apartado requeriría de un mayor período de reflexión, para poder concretar y profundizar en el objetivo último del mismo: la definición de indicadores de evaluación. Una fuente adicional de complejidad la constituye, además, la orientación de la evaluación que puede llevarse a cabo tras la fijación de los indicadores de evaluación. En concreto, el que debe ser el objetivo básico del proceso de evaluación, que no es otro que la contribución a la progresiva mejora de la calidad de la formación que proporciona la titulación, así como ofrecer resultados a la sociedad a través de la publicación de los informes resultantes.

Se debería ser capaz de llegar a un modelo de evaluación donde la parsimonia en el número de indicadores no esté reñida con la validez de la información que se recopile. Para ello, se considera que debe combinarse la propuesta de indicadores operativos (fácilmente medibles) con la inclusión de instrumentos de evaluación de la satisfacción de los implicados (profesorado, personal de administración y estudiantes), con la formación y la práctica docente.

Teniendo en cuenta estos condicionantes, para la elaboración de este apartado se han tenido en cuenta los siguientes indicadores y programas de evaluación:

- El *Catálogo de Indicadores del Sistema Universitario Público Español* del Consejo de Universidades
- Los indicadores propuestos por la ANECA en el *Proyecto Piloto del Programa de Acreditación* (en el que han participado las Facultades de Psicología de las Universidades Autónoma de Madrid, Málaga, Salamanca, Santiago, Sevilla y Jaime I); así como los propuestos en el *Programa de Evaluación Institucional* (en el que participan las Universidades de Granada, Oviedo y País Vasco).
- La *Guia d'avaluació d'ensenyaments universitaris* de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya (AQU).

El trabajo ha consistido en la búsqueda de aquellos indicadores más adecuados de los propuestos por estas fuentes y, en caso de considerarlo preciso, en la propuesta modificaciones, para que contemplen determinadas características ausentes de los mismos o propias de la titulación en Psicología. El propósito ha sido señalar aquellos criterios básicos que una titulación tiene que alcanzar para funcionar con un mínimo de calidad, y no tanto ser exhaustivos en la definición de indicadores. Indicadores que, en una primera etapa, deberían ser los mínimos posibles y comunes para todas las titulaciones, con independencia que cada Universidad decidiera usar además otros, que pudieran ser de su interés (por ejemplo, universidades ubicadas en Comunidades Autónomas

con lengua propia o universidades no presenciales). En la medida que el proceso de acreditación se desarrolle podría ir ampliándose el número de indicadores y modificándose los umbrales de su cumplimiento, en especial considerando que los nuevos títulos de grado no podrán someterse a evaluación hasta que no se encuentren completamente implantados y que conllevarán modificaciones significativas en la impartición de la docencia y la organización de los procesos y programas de formación.

Por tanto, se trata, en este momento, de un sistema simple formado por un mínimo de indicadores elaborados con los siguientes condicionantes:

- Los indicadores deben ser operativos o basarse en evidencias. En el caso de ser cualitativos, deberían ser del tipo “presencia-ausencia”
- Tendrán que considerar la contextualización de cada Centro / titulación. Dentro de este aspecto se han de valorar diferentes puntos:
- Deben estar contextualizados respecto al entorno propio de cada Centro con respecto a su propia historia y condiciones, su Universidad, Comunidad Autónoma, etc.
- Deben establecerse relaciones entre algunos de ellos (por ejemplo, entre el indicador de *Movilidad de los estudiantes* referida a los que provienen de otros países o Comunidades Autónomas relacionado con la *Movilidad de los estudiantes* referida a aquellos que pueden acceder a una estancia en otro Centro fuera de su Comunidad Autónoma, o la relación entre el indicador *Tasa de Éxito y Número de Ingresados en 1ª Opción*).

Por otra parte, deben tenerse en cuenta cuestiones futuras que pueden afectar la titulación en Psicología, por ejemplo:

- La asignación de la misma al Área de las Ciencias de la Salud o a la de Ciencias Sociales y Jurídicas. Esto puede condicionar aspectos muy estrechamente ligados a la calidad como, por ejemplo, los perfiles de ingreso a la titulación.
- Las características de las Universidades no presenciales como la UNED o la UOC que necesitan Indicadores de Calidad ajustados a sus particularidades.

El listado de indicadores así como la ponderación de los criterios que se consideran seguidamente no se entiende sino como el inicio de un proceso que debe irse completando con el desarrollo de las nuevas titulaciones. Estos indicadores, aun bien definidos operativamente, no agotan un modelo de evaluación válido de la titulación. Se considera que además de los indicadores, el proceso de evaluación debe contar como elemento básico con la opinión de los distintos agentes universitarios (estudiantes, profesorado y PAS), por ejemplo, mediante la elaboración de cuestionarios de satisfacción. Dichos cuestionarios deben convertirse en herramientas comunes que puedan ser utilizadas por todas las titulaciones.

14.2- Propuesta provisional de los criterios e indicadores de evaluación

14.2.1- Criterios de evaluación

A partir del trabajo desarrollado por las universidades participantes en el Proyecto Piloto de Acreditación de la ANECA se ha realizado una estimación de cuáles serían los pesos que deberían obtener los diferentes criterios o áreas de evaluación. En la tabla 15 se destacan tanto los valores promedios otorgados como el rango, se observa además como los criterios denominados Recursos Humanos, Proceso Formativo y Recursos Materiales son lo que han obtenido un peso mayor como criterios de Acreditación.

Tabla 15. Pesos promedios de los criterios (Programa de Acreditación de la ANECA) a partir de las valoraciones hechas por las seis Facultades de Psicología participantes.

Criterios	Ponderación en porcentaje
Organización de la enseñanza	9.57 (5-12)
Proceso formativo	19.28 (10-30)
Programa formativo	12.57 (5-18)
Recursos humanos	22.42 (20-25)
Recursos materiales	18.57 (10-25)
Resultados	17.57 (10-25)
Total	100%

14.2.2- Indicadores de Calidad

Indicadores que permiten contextualización

Se propone recoger, de forma descriptiva, una serie de datos generales:

- Historia de la titulación e hitos de cada Centro que permitan apreciar la evolución del mismo.
- Evolución de la ratio profesorado/alumnado.
- Evolución de la ratio PAS/alumnado.
- Evolución de la financiación del Centro.
- Número de Universidades con la titulación en el conjunto de la Comunidad Autónoma.
- Otras Titulaciones o Centros en que imparte docencia el profesorado de la titulación.

Indicadores de evaluación

En la tabla 16 se proponen el listado de indicadores con los que se ha trabajado. Se indica, además, la procedencia del indicador sobre las fuentes mencionadas anteriormente (**C**: Consejo de Universidades; **A**: ANECA; **X**: Propuesto por el proyecto). La última columna recoge la denominación

o código que tienen dichos indicadores en los documentos de origen. En el Anexo 8, se incluyen otros indicadores con los que se ha trabajado pero que se consideraron de menor relevancia.

Tabla 16. Propuesta de indicadores de evaluación de la titulación

CRITERIO	INDICADOR	PROCEDENCIA	DENOMINACIÓN/ CÓDIGO
PROGRAMA FORMATIVO	El PF tiene definidos los objetivos	A,X	
	Perfil de Egreso	A,X	
	Los bloques de contenidos formativos cuentan con un documento accesible y público que contiene los elementos básicos	A,X	
	Mecanismos que permitan la coordinación entre bloques de contenidos formativos	A,X	
RECURSOS HUMANOS	PDI a tiempo completo	C	RH1
	PDI doctores	C	RH2
	PAS/ PDI	C	RH4
	Resumen de resultados de la actividad investigadora	A	RH-03
	Profesional Colaborador	A	T-04
	Grado de Satisfacción del PDI	X	
	Grado de Satisfacción del PAS	X	
RECURSOS MATERIALES	Tipología de espacios destinados al trabajo y estudio de los alumnos	A	RM-01
	Recursos materiales por número de alumnos	C,A	RecFis 1 RecFis 2 RM-09 RecFis 3 RecFis 4 RM-04
	Disponibilidad de espacios para PDI	A	RM-05
	Disponibilidad de espacios para PAS	A	RM-06
	Fondos bibliográficos	A	RM-10
	Disponibilidad de la bibliografía y fuentes de información	A,X	RM-11
	Docimoteca	X	

CRITERIO	INDICADOR	PROCEDENCIA	DENOMINACIÓN/ CÓDIGO
RECURSOS FINANCIEROS	Gastos corrientes por alumnado matriculado	C	RecFin6.1
PROCESO FORMATIVO	Existencia y Participación de alumnos de nuevo ingreso en programas de acogida.	A	PF-02.
	Definición de Tipologías de Prácticas	X	
	Prácticas externas del plan de estudios y participación en programas de orientación para la inserción laboral	C,A,X	Proceso 4. PF-08. PF-03.
	Estudiantes por profesor	C	Proceso 7.
	Tipos de metodología de enseñanza-aprendizaje utilizados	A	PF-04.
	Métodos de evaluación utilizados	A	PF-06.
	Carga docente del profesorado	X	
	Tutorías	X	
RESULTADOS	Duración media de los estudios	C	Resultado 5.1.
	Previsión de la duración de los estudios	A	R-02.
	Índice de satisfacción del alumnado.	A	R-03.
	Índice de satisfacción del egresado	C,A,X	R-04. Resultado 6.

Descripción operativa de los indicadores de calidad más relevantes

En la tabla 17 se expresa la forma de calcular los indicadores propuestos (en cursiva se incluyen aclaraciones o recomendaciones a los mismos).

Tabla 17. Descripción operativa de los indicadores de calidad más relevantes

CRITERIO	INDICADOR	PROCEDENCIA	DENOMINACIÓN / CÓDIGO
PROGRAMA FORMATIVO	El PF tiene definidos los objetivos Documento que los contenga	A,X	
	Perfil de Egreso Documento que los contenga	A,X	
	Los bloques de contenidos formativos cuentan con un documento accesible y público que contiene los elementos básicos Documento que los contenga	A,X	
	Mecanismos que permitan la coordinación entre bloques de contenidos formativos Presencia de documentos que permitan evidenciarlos	A,X	
RECURSOS HUMANOS	PDI a tiempo completo $\frac{\text{N}^{\circ} \text{PDI TC} \times 100}{\text{N}^{\circ} \text{PDI}}$ <i>Debe concretarse un periodo de varios años para ver la evolución del indicador.</i>	C	RH1
	PDI doctores $\frac{\text{N}^{\circ} \text{PDI Doctores} \times 100}{\text{N}^{\circ} \text{PDI}}$ <i>Informa sobre la capacidad investigadora. Debe concretarse un periodo de varios años para ver la evolución del indicador.</i>	C	RH2
	PAS/ PDI $\frac{\text{N}^{\circ} \text{PAS}}{\text{N}^{\circ} \text{PDI}}$ <i>Informa sobre el apoyo logístico al programa de formación. Debe concretarse un periodo de varios años para ver la evolución del indicador</i>	C	RH4

CRITERIO	INDICADOR	PROCEDENCIA	DENOMINACIÓN / CÓDIGO
	<p>Resumen de resultados de la actividad investigadora</p> <p>Tabla. Nº artículos internacionales/ nacionales/ patentes/ libros y monografías/ documentos (en prensa)/ actas de congresos/ conferencias invitadas nacionales e internacionales/premios científicos</p> <p>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</p> <p>Nº artículos internacionales + nacionales + patentes + libros y monografías + documentos (en prensa) + actas de congresos + conferencias invitadas nacionales e <u>Internacionales + premios científicos</u> Nº PDI</p> <p><i>Debe concretarse un periodo de varios años para ver la evolución del indicador.</i></p>	A	RH-03
	<p>Profesional Colaborador</p> <p>Tabla. <u>Nº profesionales colaboradores</u> x100 Total de PA</p> <p>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</p> <p><u>Nº Alumnos en Prácticas</u> Nº de Profesionales Colaboradores</p> <p><i>Podría multiplicarse el numerador por el Nº de créditos prácticos.</i></p>	A	T-04
	<p>Grado de Satisfacción del PDI</p> <p>Datos de satisfacción del PDI</p> <p><i>Se deben elaborar encuestas específicas.</i></p>	X	
	<p>Grado de Satisfacción del PAS</p> <p>Datos de satisfacción del PAS</p> <p><i>Se deben elaborar encuestas específicas.</i></p>	X	
RECURSOS MATERIALES	<p>Tipología de espacios destinados al trabajo y estudio de los alumnos</p> <p>Tabla. Tipo de espacio (aula, taller,...)/ nº aulas/ nº espacios, capacidad media, grado de ocupación</p> <p><i>Esta tabla debe convertirse a indicador en función del tamaño de los grupos (<30, 30-50, 50-80 >80) y del número de grupos.</i></p>	A	RM-01

CRITERIO	INDICADOR	PROCEDENCIA	DENOMINACIÓN / CÓDIGO
	<p>Recursos Materiales por número de alumnos</p> <p><u>Nº alumnos matriculados</u> Nº puestos de uso simultáneo al día en las aulas de mobiliario</p> <p>Nº alumnos matriculados en titulaciones que exijan <u>el uso de laboratorios</u> Nº de puestos en los laboratorios de uso simultáneo</p> <p><u>Nº de puestos de lectura en biblioteca</u> Nº total de alumnos matriculados equivalente a TC</p> <p><u>Nº total de alumnos matriculados</u> Nº total de puestos en biblioteca</p> <p><u>Nº total de alumnos matriculados</u> Nº total de puestos en sala de ordenadores</p> <p><u>Nº de estudiantes a TC matriculados</u> Nº total de puestos en sala/s de ordenadores + Nº total de conexiones a red</p> <p>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</p> <p>Tabla. Nº Estudiantes / Nº de puestos de uso simultáneo en las aulas de mobiliario / Nº de puestos en laboratorios / Nº de puestos de lectura en bibliotecas (con acceso a fondos) y en salas de estudio / Nº de puestos en salas de ordenadores / Nº conexiones a red</p> <p><i>Los indicadores de Consejo recomiendan multiplicar por el número de turnos o grupos, mientras que la ANECA menciona que el número de alumnos estará en función de los créditos en que estén matriculados: TC, TP. Está recomendado por el Consejo un 20% de puestos de lectura en biblioteca.</i></p>	C,A	RecFis 1 RecFis 2 RM-09 RecFis 3 RecFis 4 RM-04
	<p>Disponibilidad de espacios para PDI</p> <p><u>M2 de espacios de trabajo</u> Nº de PDI a TC</p>	A	RM-05
	<p>Disponibilidad de espacios para PAS</p> <p><u>M2 de espacios para PAS</u> Nº de PAS</p>	A	RM-06

CRITERIO	INDICADOR	PROCEDENCIA	DENOMINACIÓN / CÓDIGO
	<p>Fondos bibliográficos</p> <p><u>Tabla.</u> N° total de ejemplares, monografías, revistas, publicaciones electrónicas, bases de datos, nuevas adquisiciones, total suscripciones vivas.</p> <p>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</p> <p><i>Debería estar en función del N° de alumnos, Recursos Económicos de la titulación y N° de años de antigüedad de la licenciatura.</i></p>	A	RM-10
	<p>Disponibilidad de la bibliografía y fuentes de información</p> <p><u>N° de títulos asociados al programa formativo</u> N° de títulos recomendados</p> <p>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</p> <p><u>N° de títulos asociados al programa formativo</u> N° de títulos recomendados * N° ejemplares</p> <p><i>Debería estar en función del N° de alumnos, Recursos Económicos de la titulación y N° de años de antigüedad de la licenciatura.</i></p>	A,X	RM-11
	<p>Docimoteca (Indicador específico de la titulación de Psicología)</p> <p><u>N° de tests/técnicas * N° medio ejemplares</u> N° de alumnos</p> <p><i>Debería estar en función del N° de alumnos, Recursos Económicos de la titulación y N° de años de antigüedad de la licenciatura. A su vez, el número de alumnos estará en función de los créditos en que estén matriculados: TC, TP.</i></p>	X	
RECURSOS FINANCIEROS	<p>Gastos corrientes por alumnado matriculado</p> <p><u>Gastos corrientes de la Universidad</u> N° Alumnos matriculados</p>	C	RecFin6.1
PROCESO FORMATIVO	<p>Existencia y participación de alumnos de nuevo ingreso en programas de acogida.</p> <p><u>N° alumnos participantes</u></p> <p>N° alumnos de nuevo ingreso</p>	A	PF-02.

CRITERIO	INDICADOR	PROCEDENCIA	DENOMINACIÓN / CÓDIGO
	<p>Definición de Tipologías de Prácticas</p> <p>Tabla.</p> <p><i>Este indicador debe definirse en función del tamaño de los grupos (<30, 30-50, 50-80 >80) y del tipo de prácticas que se realice: pizarra-problemas, aula informatizada, laboratorio, campo...</i></p>	X	

CRITERIO	INDICADOR	PROCEDENCIA	DENOMINACIÓN / CÓDIGO
	<p>Prácticas externas del plan de estudios y participación en programas de orientación para la inserción laboral</p> <p>Nº créditos a cursar por el alumno en empresas, <u>organismos públicos</u></p> <p>Nº créditos prácticos a cursar por el alumno para obtener el título</p> <p>PF-08. Indicador global de prácticas externas:</p> <p>Nº de créditos reconocidos en prácticas externas <u>por los egresados de un curso académico</u> x 100 Nº de egresados x créditos x créditos totales del plan de estudios</p> <p>Tasa de alumnos que realizan prácticas externas:</p> <p><u>Nº alumnos en prácticas externas</u> x 100 Nº total de alumnos con el 50% de los créditos superados</p> <p>PF-03.</p> <p>Nº alumnos participantes en programas de <u>inserción laboral</u></p> <p>Nº alumnos con más del 70% de créditos superados</p> <p style="text-align: center;">PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</p> <p>Nº créditos en prácticas externas y/o Practicum * <u>equivalencia en horas</u></p> <p>(Nº créditos prácticos del 2º ciclo x equivalencia en horas) + (Nº créditos del Practicum * equivalencia en horas)</p> <p>Además: Documento que contenga la participación en programas de orientación para la inserción laboral distintos al Practicum</p> <p><i>Deberá definirse en función del Grado. Tal como se formula el indicador, tiene en cuenta las distintas equivalencias en horas de los créditos del Practicum.</i></p>	C,A,X	Proceso 4. PF-08. PF-03.

CRITERIO	INDICADOR	PROCEDENCIA	DENOMINACIÓN / CÓDIGO
	<p>Estudiantes por profesor</p> <p>Suma de los créditos <u>matriculados por el total de alumnos</u> Suma de los créditos totales de docencia ofertados</p>	C	Proceso 7.
	<p>Tipos de metodología de enseñanza-aprendizaje utilizados</p> <p><u>Tabla.</u> N° créditos en clase magistral/ resolución de problemas/ casos/ prácticas de laboratorios/ prácticas de campo...</p> <p><i>Dada la importancia de la variedad, convertir tabla en indicador; debería tener en cuenta el tamaño de los grupos, el tipo de asignatura y vincularse al EEES.</i></p>	A	PF-04.
	<p>Métodos de evaluación utilizados</p> <p><u>Tabla.</u> Prueba escrita/ prueba oral/ Exposición/ ...</p> <p><i>Dada la importancia de la variedad, convertir tabla en indicador; debería tener en cuenta el tamaño de los grupos, el tipo de asignaturas y vincularse al EEES.</i></p>	A	PF-06.
	<p>Carga docente del profesorado</p> <p><i>Expresada tanto en créditos LRU como en créditos europeos</i></p>	X	
	<p>Tutorías</p> <p>N° Alumnos asisten /N° alumnos matriculados por grupo</p> <p>N° visitas a tutoría /N° alumnos matriculados por grupo</p> <p><i>Dada su importancia debería existir un indicado que tuviese en cuenta el tamaño de los grupos y vincularse al EEES.</i></p>	X	
RESULTADOS	<p>Duración media de los estudios</p> <p>Suma del Producto [(Suma del número de años en <u>graduarse</u>) x (n° de alumnos egresados)] x100 N° alumnos egresados</p> <p><i>Señalar como adecuado que el 50% de los alumnos debe superar los estudios en los años fijados, el 30% en los años fijados + 1 y el 20% los finaliza en más años.</i></p>	C	Resultado 5.1.

CRITERIO	INDICADOR	PROCEDENCIA	DENOMINACIÓN / CÓDIGO
	<p>Previsión de la duración de los estudios</p> <p><u>“n” (años del plan de estudios)</u></p> <p>Tasa de eficiencia</p> <p><i>Modificar en la dirección del indicador Duración media de los estudios del Consejo: Resultado 5.1.</i></p>	A	R-02.
	<p>Índice de satisfacción del alumnado.</p> <p>Datos de la encuesta al alumnado</p> <p><i>Utilizar una herramienta común para todos los Centros con la Titulación.</i></p>	A	R-03.
	<p>Índice de satisfacción del egresado.</p> <p>Datos de la encuesta a los egresados</p> <p>Encuesta sobre satisfacción en los estudios</p> <p><i>Utilizar una herramienta común para todos los Centros con la Titulación.</i></p>	C,A,X	R-04. Resultado 6.

Puntos de discusión, conclusiones y propuestas

Este apartado recoge algunas reflexiones sobre el proceso de elaboración del proyecto y propuestas sobre el número de estudiantes de Psicología y la capacitación profesional de los titulados de grado.

De carácter general

La realización del Proyecto de la ANECA ha supuesto una oportunidad para la elaboración de un “Libro Blanco” de la Titulación de Psicología en España. Dicha oportunidad representa un esfuerzo de reflexión acerca de lo que representa la formación en Psicología, que no había tenido lugar hasta el momento, al menos de una manera tan exhaustiva. La sensación de los participantes es que a través de las diferentes etapas del proyecto se ha entrado a fondo en la discusión de aspectos de suma importancia para la titulación y ello impulsa, además, la posibilidad de continuar trabajando sobre una estructura ya creada.

La participación e implicación en el proyecto de todos los representantes de las Universidades ha sido excelente. Una buena prueba de ello es el número de horas y de reuniones dedicados, como puede apreciarse en el Anexo 9. Este hecho ha propiciado un elevado compromiso hacia la innovación docente que conlleva el proceso de convergencia europea. Este proceso se entiende sobre todo como una apuesta hacia la mejora de la calidad de la formación del psicólogo, tanto en la estructura general como en la metodología de la docencia.

El desarrollo de algunas de las cuestiones incluidas en este informe se ha visto condicionada por el período de realización previsto que, si bien ha impulsado un ritmo de trabajo elevado, ha impedido la profundización en algunos de los apartados.

Desde el punto de vista de los participantes en el proyecto, la reflexión sobre el panorama de formación universitaria del psicólogo habría sido más completa si se hubiera contemplado de forma conjunta y coordinada la formación perteneciente al grado y al postgrado. Aunque esta cuestión ha estado presente de forma constante en muchas de las discusiones, el carácter parcial de este proyecto, y la falta de referentes legales sobre el desarrollo de la nueva estructura de los títulos de grado y postgrado, ha supuesto una cierta limitación.

Del estudio

La titulación en Psicología posee en estos momentos ya una sólida tradición y consolidación en el ámbito académico, tanto nacional como internacional. Este hecho ha determinado el punto de partida para afrontar la reforma del título de acuerdo con las directrices europeas. El proyecto muestra a lo largo de su desarrollo el intento por combinar la realidad de la titulación con las propuestas de innovación y de convergencia que se prevén en un futuro próximo.

La elevada demanda de los estudios de Psicología es un indicador del interés social que despierta esta profesión. En este ámbito profesional, la labor del psicólogo se ha extendido hasta ocupar espacios que hace solo algunas décadas no existían. Ello ha estado presente también a la hora de definir la estructura del nuevo título de grado que se propone. La creciente responsabilidad del profesional de la Psicología debe ir acompañada de un ajuste en la formación que se recibe. Los ámbitos en los que el psicólogo puede actuar requieren un período de formación, a través del título de grado y de postgrado, que profundice y ajuste la actual estructura de los estudios.

El trabajo de reflexión sobre las competencias en las que debe formar el título de grado ha puesto de manifiesto una notable coincidencia sobre las funciones que desempeña el psicólogo. No obstante, el desarrollo de los estudios de grado y postgrado probablemente conllevará un cierto replanteamiento sobre la propuesta que se acompaña en este proyecto.

La propuesta de contenidos del título de grado ha pretendido, especialmente, la complementariedad de los bloques de contenidos formativos troncales que deben integrar el plan de estudios. En el marco del espacio europeo de enseñanza superior, parece especialmente necesaria la coordinación entre las asignaturas y bloques de contenidos formativos que conformarán los futuros planes de estudio. En esta línea, la organización de contenidos del nuevo título debe favorecer e invitar a la impartición conjunta de contenidos complementarios.

La implantación de la nueva estructura de los estudios de grado y postgrado, así como los cambios en la metodología de la docencia conllevarían una reflexión más profunda sobre los procesos de evaluación de las titulaciones que se juzgan, además, necesarios en la mejora de la calidad. En esta temática es, tal vez, donde se echa en falta especialmente contar con un período de elaboración mayor y con una dedicación más específica a esta cuestión. Dado que dichos procesos de evaluación se deben poner en marcha una vez que los nuevos títulos se hayan implantado, existe tiempo para llevar a cabo un estudio de mayor profundidad.

Propuestas

1. El número de estudiantes que cursan la licenciatura parece excesivo y desajustado para la demanda social de profesionales. Además, no es sostenible una propuesta, como la que se desprende del espacio europeo, que promueve la formación profesional de psicólogos, con el número de estudiantes con los que cuenta la titulación en estos momentos en España. Por ello, se propone una significativa reducción del número de alumnos que acceden a la Titulación de Psicología en el conjunto de las Universidades españolas por las siguientes razones:
 - a) La demanda de acceso a la Titulación de Psicología en España (50.000 alumnos/año), es claramente superior a las posibilidades formativas de la Universidad española. Esta fuerte

demanda social ha convertido a la Licenciatura en Psicología en una titulación política, social y económicamente rentable que ha dado lugar a la proliferación de Centros con estudios de Psicología en las universidades españolas. Este hecho no ha ocurrido normalmente en el resto de Europa.

- b) La desproporción existente entre el número de alumnos que en la actualidad comienzan (13.500/año) y finalizan (6.000/año) sus estudios de Psicología en España, comporta un índice de fracaso escolar superior al 50%. En los distintos países de Europa tanto el número de estudiantes como el número de licenciados son muy inferiores a los existentes en España. La implantación en nuestro país de un “numerus clausus” reduciría dicha desproporción, permitiría aumentar la tasa de éxito educativo y lograr una relación más adecuada entre el número de estudiantes que finalizan el Grado y los que podrían acceder el Posgrado.
- c) La adaptación de los créditos y de las materias de la Titulación de Psicología a las directrices de la Convergencia Europea y la implantación de los nuevos planes de estudio, comportará un incremento significativo de la carga de trabajo para el profesorado (elaboración de las guías docentes, guías didácticas, incremento del número de grupos con reducción del número de alumnos por grupo, implantación de tutorías personalizadas y en grupos reducidos, etc.). Este incremento en la carga docente sólo puede afrontarse razonablemente con una disminución significativa del número de alumnos o con un incremento de las plantillas docentes.
- d) De los datos derivados de los estudios de inserción laboral de los titulados en Psicología, se deduce que la oferta de licenciados y la demanda real de dichos profesionales en la sociedad no están equilibradas. Sólo entre el 50 y el 60% de los licenciados en Psicología que son contratados se les requiere en su actividad profesional dicho título.
- e) Los criterios que está previsto utilizar en los futuros procesos de acreditación de las titulaciones, inciden en la necesidad de que las Titulaciones cuenten con unas ratio que son en gran medida dependientes del número de alumnos (número de alumnos por grupo, por profesor, dotación de puestos de bibliotecas por alumnos, recursos materiales, etc.), por lo que la limitación de entrada posibilitaría una mejor relación entre los medios humanos y materiales disponibles y el número de alumnos que razonablemente se puede formar en las futuras titulaciones de Grado y de Postgrado.

2. Los recursos materiales y humanos de los que disponen, en general, las facultades de Psicología impiden el desarrollo de una formación óptima y acorde con la creciente demanda social de profesionales con mayores responsabilidades. De acuerdo con esto último, y con la capacitación que proporciona la formación universitaria en muchos otros países europeos, resulta necesario, en nuestra opinión, que el titulado de grado desarrolle muchas de sus labores bajo supervisión de psicólogos especializados, o en colaboración con otros profesionales. La capacitación profesional plena debería depender de la formación recibida a través del postgrado.

Referencias bibliográficas

- ARBINAGA, F.** La revista análisis y modificación de conducta: 25 años de historia de la Psicología Española (1975-1999). *Análisis y Modificación de Conducta*, 26, 2000, núm. 109.
- ÁVILA, A.; CARO, I.; ORLINSKY, D.; COSCOLLA, A.; RODRÍGUEZ, S.; ALONSO, A.** El desarrollo profesional de los psicoterapeutas españoles. *Boletín de psicología*, 2000, núm. 69, pp. 43-69.
- BARTRAM, D.; ROE, R.** *Definition and assessment of competences in the context of the European Diploma in Psychology*, 2004.
- BRITISH PSYCHOLOGICAL SOCIETY** (2001). A general introduction to the Review of the National Occupational Standards for Applied Psychology. Londres: BPS/ Cambridge; 5S Consulting Group.
- COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS.** *Perfiles del psicólogo*. Madrid: COP, 1996.
- . *Perfiles profesionales*. Madrid: COP, 1998. <http://www.cop.es/perfiles/>.
- DÍAZ, R.; QUINTANILLA, R.** La identidad profesional del psicólogo en el Estado Español. *Papeles del Psicólogo*, 1992, núm. 52, 22-74.
- FIGUERA, P.; TORRADO, M.** *Seguiment del procés d'inserció professional de les graduades i dels graduats*. Promoció 1995. Barcelona: Vicerectrat de Docència i Estudiants, UB, 2000.
- GABUCIO, F.; MALAPEIRA, J.M.; FORNS, M.; GUÀRDIA, J.; QUEVEDO, M^a. J.** El desarrollo de la enseñanza (1969-1993): planes de estudio, profesorado y alumnado. *Anuario de Psicología*, 1994, núm. 63(4), 109-166.
- GARCÍA- MONTALVO, J.** El mercado laboral de los titulados superiores en Europa y en España. *Papeles de Economía Española*, 2000, núm. 86, pp. 111-127.
- . *Formación y empleo de los graduados de enseñanza superior en España y en Europa*. Valencia: Bancaja, 2001.
- . Educación superior y empleo de los titulados universitarios en Europa. *Capital Humano*, 2001, núm. 13, 2-8.
- . El acceso a la enseñanza superior. *Capital Humano*, 2001, núm. 15, 2-8.
- . Valoración de la oferta educativa superior. *Capital Humano*, 2002, núm. 16, 2-8.
- . La transición de los universitarios hacia el mercado laboral. *Capital Humano*, 2002, núm. 17, 2-8.
- . Los métodos de búsqueda de empleo y su eficacia. *Capital Humano*, 2002, núm. 18, 2-8.
- . La situación laboral de los jóvenes graduados universitarios. *Capital Humano*, 2002, núm. 19, 2-8.
- . Contratos y salarios de los titulados superiores. *Capital Humano*, 2002, núm. 20, 2-8.
- . La situación laboral de los graduados españoles. *Capital Humano*, 2002, núm. 21, 2-8.
- . El ajuste entre la formación y el empleo de los graduados de enseñanza universitaria. *Capital Humano*, 2002, núm. 22, 2-8.
- . La valoración de estudios superiores. *Capital Humano*, 2002, núm. 23, 2-8.
- GARCÍA-MOLTAVO, J., PEIRÓ, J. M^a.; SORO BONMATÍ, A.** *Observatorio de la inserción Laboral de los jóvenes: 1996-2002*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A., 2003.
- . **GONZÁLEZ, J.; WAGENAAR, R. [eds.].** *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final. Proyecto Piloto-Fase 1*. Universidad de Deusto, 2003.
- GUTIÉRREZ, T.; ALBAINA, S.; PALLARÉS, S.; FERNÁNDEZ, J.; DOVAL, E.; SEGURA, P.; MÉNDEZ, M.; LEAL, A.; MÚLQUERBERT, A.; PUYOL, J.** *Oficina de Seguimiento y de Inserción Profesional: Seguimiento a los 3 años de los licenciados en psicología en 1999-2000*. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Barcelona. (documento no publicado), 2004.
- HERNÁNDEZ, A.** El plan de empleo como política de desarrollo de Capital Humano. *Papeles del Psicólogo*, 1999, núm. 72, pp. 48-56.
- . Los estudios universitarios de Psicología en España (1). Evolución de centros, alumnos y relación oferta-demanda. *Papeles del Psicólogo*, 2003, núm. 86, pp. 13-24.
- HOOD, C.; FERGUSON, K.; ROBERTS, M.** Clinical Training for the Millenium: How much on Managed Care?. *The Clinical Psychologist*, 2000, núm. 53, vol. 1, pp. 3-11.
- LEVANT, R [et al.].** Envisioning and accessing new roles for professional psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 2001, núm. 32, vol. 1, pp. 79-87.

- LUNT, I. (2002).** A common framework for the training of psychologists in Europe. *European Psychologist*, 7 (3), 180-191.
- LUNT, I.; BARTRAM, D.; DÖPPING, J.; GEORGAS, J.; JERN, S.; JOB, R.; LECUYER, R.; NEWSTEAD, S.; NIEMINEN, P.; ODLAND, S.; PEIRÓ, J.M.; POORTINGA, Y.; ROE, R.; WILPERT, B.; HERMAN, E. (2001).** *EuroPsyT- a framework for education and training for psychologists in Europe*. EFPPA, 2001.
- MASJUAN, J. M.; TROYANO, H.; VIVAS, J.** *I després de la Universitat què? La inserció laboral dels graduats a la Universitat Autònoma de Barcelona*. Cerdanyola del Vallès: Els llibres de l'ICE de la UAB, 2002.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.** *La integración del sistema universitario español en el espacio europeo de enseñanza superior*. Documento-Marco, 2003.
- MORA, J. G.** Higher Education and Graduate Employment in Spain. *European Journal of Education*, 2000, núm. 35, vol. 2.
- PEIRÓ, J. M. Y LUNT, I. (2002).** The context for a European Framework for Psychologists' Training. *European Psychologist*, vol. 7 (3), 169-179.
- PEIRÓ, J. M. (2003).** La enseñanza de la Psicología en Europa. Un proyecto de titulación europea. *Papeles del Psicólogo*, vol. 24, nº 86.
- QUINTANA, J.** La Sociedad Española de Historia de la Psicología. *Revista de Historia de la Psicología*, 1991, 12 (2), 141-155.
- RODRÍGUEZ, S.; PRADES, A.; ARBOIX, E.; FIGUERA, P.; GINÉ, M.; GRIFOLL, J.; MASJUAN, J. M.; TORRES, J. M.; TROYANO, H.; VIVAS, J.** *Educació Superior i Treball a Catalunya. Estudi de la inserció laboral del graduats de les universitats públiques catalanes*. Barcelona: Agència per la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya (AQU), 2003.
- . *Guia d'avaluació de la transició al mercat laboral: des del perfil de formació fins als resultats sobre inserció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya (AQU), 2003.
- ROE, R.** What makes a competent psychologist? *European Psychologist*, núm. 7 (3), 192-2002.
- . Towards a competence based curriculum for European work and Organizational Psychology. Conferencia presentada en la Reunión anual de la ENOP (26 de Marzo de 2004).
- SANTOLAYA, F.; BERDULLAS, M.; FERNÁNDEZ, J. R.** La década 1989-1998 en la psicología española: análisis del desarrollo de la psicología profesional en España. *Papeles del Psicólogo*, 2002, núm. 82 <http://www.cop.es/papeles/vernumero.asp?id=890>.
- . La década 1989-1998 en la psicología española: análisis del desarrollo de la Psicología profesional en España. *Papeles del psicólogo*, 2002, núm. 82, pp. 65-82.
- SIGUÁN, M.** Psicología hispana y psicología universal. *Papeles del Psicólogo*, 2002, núm. 83, <http://www.cop.es/papeles/vernumero.asp?id=89>,
- SECRETARÍA GENERAL DEL CONSEJO DE COORDINACIÓN UNIVERSITARIA.** *Estudio sobre al oferta, la demanda y matrícula de nuevo ingreso en las Universidades Públicas para el curso 2002-03*. Madrid: MECD (revisado en noviembre 2003).
- . *Estudio sobre la evolución de la oferta de los títulos universitarios oficiales de ciclo corto, largo, oferta de plazas y notas de corte, en los centros propios de las Universidades Públicas desde el curso 1993-94 hasta el 2002-2003*. Madrid: MECD, 2003.
- . *Estadísticas universitarias Curso 2001-2002*. Madrid: MECD (CD-Rom), 2003.
- . *Estadísticas universitarias período 1994-2001*. Madrid: MECD (CD-Rom), 2003.
- UAM.** *Encuesta a los licenciados*. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid (no publicado), 2004.
- UCM.** *Inserción Laboral promociones 1999, 2000 y 2001*. Consejo Social. Universidad Complutense de Madrid (no publicado), 2002.
- ULRICH, T.** Graduate Employment and Work in Select European Countries. *European Journal of Education*, 2000, núm. 35, vol. 2.
- . Research on the relationship between higher education and the world: Past achievements, problems and new challenges. *Higher Education*, 1999, núm. 38, pp. 169-190.
- UM.** *Estudio de inserción laboral*. Facultad de Psicología. Universidad de Murcia (no publicado), 2001.
- UNED.** *Informe del perfil del titulado en psicología*. Facultad de Psicología. UNED (no publicado), 2003.
- U. JAUME I DE CASTELLÓ.** *Estudio de inserción laboral. Oficina de Cooperación Internacional y Educativa*. Universidad Jaime I de Castelló (no publicado), 2003.

- URV.** *Enquesta inserció laboral i necessitats formatives del llicenciats en psicologia.* Departament de Psicologia. Universitat Rovira i Virgili (no publicado).
- URL.** *Estudis d'inserció professional de psicologia.* Facultat de Psicologia, C^a de l'Educació i de l'Esport Blanquerna. Universitat Ramon Llull. (no publicado), 2002-2003.
- VICENS, J.** *L'insertion professionnelle des Jeunes délimiter un champ de recherche?*, Université des Sciences Sociales de Toulouse, 1996.

Páginas Web

- Asociación Europea de Universidades (EUA): <http://www.unige.ch/eua/>
- Belgische Federatie van Psychologen-Fédération Belge des Psychologues BFP: www.bfp-fbp.be
- Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen: <http://www.bdp-verband.org>
- Berufsverband Österreichischer Psychologen/innen: <http://www.boep.or.at>
- CIBEROTECA, Cuadernos de Capital Humano: <http://www.ciberoteca.com/ediciones/>
- Association Nationale des Organisations de Psychologues – ANOP: <http://perso.club-internet.fr/anop>
- Colegio Oficial de Psicólogos: <http://www.cop.es>
- Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya (COPC): <http://www.copc.org/>
- Conferencia de Ministros en Berlín: <http://www.bologna-berlin2003.de>
- Dansk Psykologforening: www.dp.dk
- Departament d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació (DURSI): <http://dursi.gencat.es/>
- European Diploma in Psychology: <http://www.europsych.org>
- European Federation of Associations: <http://www.efpa.be/>
- Eurydice: <http://www.mec.es/cide/eurydice/>
- Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen (FSP): www.psychologie.ch
- Institut Català d'Estadística (IDESCAT): <http://www.idescat.es/>
- Instituto Nacional de Estadística (INE): <http://www.ine.es/>
- Italian Network of Professional Psychologists Associations INPPA: <http://www.aupi.it>
- Nederlands Instituut van Psychologen – NIP: <http://www.psynip.nl>
- Observatori Català de la Jovenut: <http://www.ucm.es/info/>
- Sindicato Nacional dos Psicólogos de Portugal: <http://www.snp.pt>
- Société Luxembourgeoise de Psychologie: <http://www.slp.lu>
- Suomen Psykologiliitto - Finnish Psychological Association: <http://www.psyli.fi>
- Sveriges Psykologförbundet: <http://www.psykologforbundet.se>
- The British Psychological Society: <http://www.bps.org.uk>

Tabla A. CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTUDIOS DE INSERCIÓN LABORAL APORTADOS POR LAS UNIVERSIDADES

Universidad	Año publicación o realización	Organismo	Promoción	Años seguimiento	Procedimiento	Población muestral	Muestra (% población)	Error muestral
UAM	(Estudio en curso Febrero/2004)	<i>Facultad de Psicología</i>	1998 2000 2001 2002	5 3 2 1	Encuesta Telefónica	¿	253	-
UCM	2002	<i>Consejo Social UCM</i>	1999 2000 2001	1	Encuesta telefónica con tres reintentos	1596	20%	±5% en la estimación de proporciones $p=q=0,5$ $n.c = 0,95$
URV	¿	<i>Departament de Psicologia</i>	¿	-	Encuesta correo franqueado	200	59 (29.5%)	(10.95%)
Jaume I Castelló	2003	Oficina de Cooperación Internacional y Educativa (OCIE). Área de Inserción Profesional (ACIP), Proyecto Observatorio ocupacional	1998 1999 2000	5 4 3	Encuesta correo postal con refuerzo telefónico	Total de titulados 230	55 (24%)	11.78%
UM	2001	<i>Facultad de Psicología</i>	19997 19998 1999 2000	4 3 2 1	Entrevista telefónica- Muestreo aleatorio sistemático. El muestreo fue estratificado por titulaciones, con afijación proporcional para cada titulación	Total licenciados en los cuatro cursos académicos 871 Nº total del muestreo $n= 100$	90	3.35% [El error de muestreo para todo el estudio incluyendo todas las titulaciones fue de 0.0101]
URL	2002/03	<i>Gabinet de Promoció Profesional URL</i>	2000 2001 2002	2 1 1	Encuesta telefónica	Total de licenciados 200 203 189	119 151 111	5.8% 4.12% 6.11%
UB	2002	<i>Gabinete de Evaluación e Innovación Universitaria</i> Vicerrectorado de Docencia y Estudiantes.	1995	2	Encuesta telefónica a titulados de la promoción que autorizan el seguimiento	88	63 (71%)	-

Tabla A. (continuación)

Universidad	Año publicación o realización	Organismo	Promoción	Años seguimiento	Procedimiento	Población muestral	Muestra (% población)	Error muestral
Psicología en cataluña (universidades públicas)	2003	<i>Agència per la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya</i>	1998	3	Entrevistas correo o teléfono Dirigida a la totalidad de la promoción	750	388	3,5 %
UdG	2003	“	1998	3	“	64	23	16.48 %
URV	2003	“	198	3	“			
UB	2003	“	1998	3	“	337	167	5.39 %
UAB	2003	“	1998	3	“	280	155	5.3 %
UAB	2004	<i>Oficina de Seguimiento de Inserción Profesional</i> Facultad de Psicología	2000	3	Entrevistas telefónicas Total de graduados	268	211 (78,7%)	2,6 %
UAB ¹	2002	<i>Observatorio de Graduados,</i> Vicerrectorado de Calidad, Consejo Social	1993-94	5	Encuesta telefónica	324 (variable)	194	4,5%
UNED	2003	UNED	2000	3	Encuesta telefónica con cuestionario estructurado	Todos los licenciados 691	148 (68,%)	7,29
UGR	2004	<i>ANECA</i>	2000	3	Encuesta telefónica totalidad de lds en psicología + Ldo H ^a y C ^a de la música	-	264+30=294 (90% +10%)	-
US (datos no enviados)		<i>ANECA</i>						
UOVI (datos no enviados)		<i>ANECA</i>						

¹ Este estudio no se ha incluido por ser previo a 1995

PROTOCOLO DATOS DE LOS ESTUDIOS DE INSERCIÓN LABORAL EN QUE SE BASAN LOS RESULTADOS

Estudio de inserción laboral de los graduados en las universidades públicas catalanas. (promoción 1998) (1)

Universidad Autónoma de Barcelona. Facultad de Psicología (promoción 2000)

Universidad Nacional de Educación a Distancia (promoción 2000)

Universidad de Granada. Facultad de Psicología (promoción 2000).

(1) Tabla. Población y muestra del estudio AQU (2003)			
	Titulados	Muestra	Error muestral (%)
Geografía e Historia	942	501	3.00
Filosofía y humanidades	278	130	6.28
Estudios comparados	289	154	5.41
Filología Hispánica y Catalana	378	226	4.14
Filologías modernas	270	163	4.84
Filologías Clásicas	39	23	13.26
Filologías (plan antiguo)	179	56	10.88
Bellas Artes	286	147	5.64
Área de Humanidades	2661	1400	1.80
Economía y ADE	1845	818	2.56
Empresariales	1429	749	2.47
Derecho	1750	598	3.25
Laboral	728	328	4.01
Políticas	473	226	4.71
Comunicación	613	273	4.42
Psicología	750	388	3.46
Pedagogía	390	250	3.72
Mestres	1596	777	2.52
Área de C^a Sociales	9602	4415	1.08
Química	386	241	3.87
Biología y Naturaleza	778	392	3.49
Física y Matemáticas	373	200	4.72
Área de C ^a Experimentales	1537	833	2.30
Diplomados Sanitarios	741	426	3.10
Odontología	95	52	9.19
Farmacia y C ^a y Tecnología de los alimentos	447	176	5.76
Veterinaria	207	134	5.04
C^a de la Salud	1490	788	2.40
Arquitectura	800	342	4.01
Ingeniería Civil	386	150	6.26
Tecnologías avanzadas	2643	917	2.62
Tecnologías de la información	1378	633	2.86
Agrícola	604	274	4.38
Área Técnica	5853	2330	1.75

Tabla B. CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIO DE INSERIÓN LABORAL EN QUE SE BASAN LOS RESULTADOS

	Área/Universidad	Año publicación o realización	Organismo	Promoción	Años seguimiento	Procedimiento	Población muestral	Muestra (% población)	Error muestral
Estudios en Cataluña Promoción 1998	A. Técnica	2003	<i>Agència per la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya</i>	1998	3 años	Entrevistas correo o teléfono Dirigida a la totalidad de la promoción	5.853	2.330 (40%)	1.6%
	A. Experimentales						1.537	833 (54%)	2.3%
	A. C ^a Salud						1.490	788 (53%)	2.4%
	A. Humanidades						2.661	1.400 (53%)	1.8%
	A. C ^a Sociales						9.602	4.415 (46%)	1.1%
Estudios de Psicología Promoción 1998 Promoción 2000	Psicología en 1998 Cataluña (públicas)						750	388 (52%)	3,5 %
	UdG 1998						64	23 (36%)	16.5 %
	URV 1998						69	43 (62%)	9,2%
	UB 1998						337	167 (50%)	5.4 %
	UAB 1998						280	155 (55%)	5.3 %
	UAB 2000	2004	<i>Oficina de Seguimiento de Inserción Profesional</i> Facultad de Psicología	2000	3 años	Entrevistas teléfono Dirigida a la totalidad de la promoción	268	211 (79%)	2.6%
	UNED 2000	2003	UNED	2000	3 años	Encuesta telefónica dirigida a la totalidad de licenciados	691	148 (68%)	7.3%
	UGR 2000	2004	ANECA	2000	3 años	Encuesta telefónica totalidad de Ldos en psicología + Ldo H ^a y C ^a de la música		264+30=294 90%+10%	-

PERFIL DE LOS LICENCIADOS

	Género	Duración media de la carrera	Nota media de la promoción	Itinerario profesional elegido durante la carrera	Formación paralela a los estudios	Actividad laboral durante los estudios		
						NO	Tiempo parcial	Tiempo completo
Técnicas	26% ♀ 74% ♂	-				49%	-	-
Experimentales	62% ♀ 38% ♂	-				75%	-	-
C ^a de la Salud	79% ♀ 21% ♂	-				73%	21%	6%
Humanidades	71% ♀ 29% ♂	-				60%	-	-
C ^a Sociales	72% ♀ 28% ♂	4.5 (de=1.9)				56.3%	27%	17%
Psicología en Cataluña	81% ♀ 19% ♂	5.3 (de=0.5)				54%	33%	13%
UdG 1998	83% ♀ 17% ♂	-				56..5%	30%	13.5%
URV 1998	79% ♀ 21% ♂	5.5 (de=2,2)				67.5%	20%	12.5%
UB 1998	83% ♀ 17% ♂	5.4 (de=0.8)				49%	38%	13%
UAB 1998	79% ♀ 21% ♂	5.6 (de=1,7)				44%	45%	11%
UAB 2000	82% ♀ 18% ♂	5.1 (de=0.8)	[escala 1 a 4] m=1.44 (de=0.4)	41% Clínica y Salud 23% Social 4.3% Educación 32% Libre configuración	65% SI (idiomas, informática..)	16%	29% Si, algún año 27% Si, esporádicamente 27% Si, toda la carrera	
UNED 2000	68% ♀ 32% ♂	7 [rango:3/14]	[escala 1 a 10] m=7			33%	3% antes 13% durante 52% antes y durante	
UGR 2000	77% ♀ 23% ♂					85%	1% antes 11% durante 3% antes y durante	

PROCESO DE INSERCIÓN actividad realizada posterior a la licenciatura y hasta el momento actual

	Formación complementaria tras finalizar la carrera (si/no)	Tipo de Formación complementaria	Tiempo en encontrar el primer trabajo remunerado tras finalizar los estudios	Vía de consecución del primer trabajo	Media de trabajos realizados hasta el momento actual
UAB 2000	22% No 78% SI	25% Post-grado 37% Master 4% Doctorado 5.6% otra titulación 0.5% PIR 14% cursos especializados	(ver Tabla 1)	(ver Tabla 2)	m=2.9 [rango: 1/12] 21%, 1 trabajo 27%, 2 trabajos 52%, 3 o más trabajos

Tabla 1. Tiempo en encontrar el primer trabajo

	Antes de acabar	Menos de 1 mes	De 1 a 3 meses	De 3 a 6 meses	De 6 a 12 meses	Más de 1 año	Total
Técnicas	62.4	14.3	12.2	5.7	3.4	2.0	2257 (100)
Experimentales	39.1	12.0	17.2	14.1	9.1	8.5	739 (100)
C ^a de la Salud	44.1	23.2	15.0	6.4	7.5	3.6	768 (100)
Humanidades	53.4	9.9	12.0	6.7	8.5	9.3	1276 (100)
C ^a Sociales	55,8	9,9	14,3	7,7	6,6	5,7	4232 (100)
Psicología en Cataluña	60,5	7,2	9,4	8,0	8,0	6,9	374 (100)
UdG	71,4	---	14,3	4,8	4,8	4,8	21 (100)
URV	35,7	7,1	9,5	11,9	26,2	9,5	42 (100)
UB	58,1	8,8	11,3	8,8	6,3	6,9	160 (100)
UAB	68,3	6,6	6,6	6,6	5,3	6,6	151 (100)
UAB 2000	45,4	17,4	16,4	8,7	5,8	8,2	207 (100)
UNED 2000	64.6	m=9.6 meses					

	Antes de acabar	Menos de 1 mes	De 1 a 3 meses	De 3 a 6 meses	De 6 a 12 meses	Más de 1 año	Total
UGR 2000	---	33	17(4 a 6 meses) 24 (7 meses a 1 año)			25	163 (100)

	Tabla 2. Vía de consecución del primer trabajo (%)						
	Relaciones	Prensa	Prácticas	Servicios universt	E'IT	otros	Total
Técnicas	35.2	20.6	8.2	15.6	1.8	18.6	1202 (100)
Experimentales	36.9	17.6	11.7	6.7	5.0	22.1	420 (100)
C ^a de la Salud	42.3	6.6	21.7	7.4	2.7	22.3	768 (100)
Humanidades	48.2	19.9	2.4	2.1	4.7	22.7	654 (100)
C ^a Sociales	42,13	18,48	9,73	4,44	8,94	8,14	1645 (100,0)
Psicología en Cataluña	38,9	25,2	16,0	1,5	9,2	9,2	131 (100,0)
UB	32,20	30,51	16,95	-	18,86	8,46	59 (100,0)
UdG	50	12,50	12,50	-	12,50	12,50	8 (100,0)
URV	40,00	26,67	6,67	-	6,67	20	15 (100,0)
UAB	44,9	20,4	18,4	4,1	6,1	6,1	49 (100,0)
UAB 2000	23,7	27,5	11,9	—	6,6	30	210 (100)
UNED 2000	32.3	28	1.5	-	17.6	20.6	68 (100)
UGR 2000	35	5	4	5	—	17	132 (100)

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL en el momento en que se hace la encuesta

Si hay más de 1 trabajo las preguntas se refieren al trabajo principal de mayor jornada laboral

Situación laboral actual (activo/paro/inactivo; u otras clasificaciones)	Titulación requerida	Factores que han determinado la contratación	Tipo de trabajo que se realiza (funciones desempeñadas)	Calidad de la actividad laboral			
				Retribución mensual neta	Tipo de contratación	Tipo de jornada laboral (tiempo completo/ parcial)	Sector (público/ privado)
(ver Tabla 3)	(ver Tabla 4)	(ver Tabla 5)	(ver tabla 6)	(ver Tabla 7)	(ver Tabla 8)	-	(ver Tabla 9)

Tabla 3. Situación laboral en el momento de la entrevista (%)

	Ocupados	Paro /inactivos	Total
Técnicas	95	5	2248
Experimentales	81	19	821
C ^a de la Salud	92	8	776
Humanidades	85	15	1377
C ^a Sociales	91	9	24335 (100)
Psicología en Cataluña	87,9	11,1	380 (100)
UdG	95.6	4.4	23 (100)
URV	90.2	9.8	41 (100)
UB	86.5	13.5	164 (100)
UAB	87,5	12,5	152 (100)
UAB 2000	98'6	2,5	210 (100)
UNED 2000	71.4	11	-
UGR 2000	74	27	294 (100)

Tabla 4. Nivel de titulación requerido. Trabajo actual						
Funciones que realiza. Trabajo actual	Titulación específica		Titulación universitaria		Ninguna Titulación	
	Funciones propias	Funciones no propias	Funciones propias	Funciones no propias	Requiere formación universitaria	No requiere formación universitaria
Técnicas	60.5	9.6	13.8	3.7	6.8	5.7
Experimentales	46.49	10.96	10.67	11.38	5.60	14.61
C ^a de la salud	78.86	4.65	8.38	2.53	2.53	3.06
Humanidades	34.32	5.38	11.93	8.03	7.49	33.84
C ^a Sociales	49,15	8,47	10,67	6,28	8,04	17,39
Psicología en Cataluña	42,7	7,0	16,3	7,2	5,4	21,4
UB	43,59	7,05	14,10	8,33	4,49	22,44
UdG	68.18	9.09	—	4.55	4.55	13.64
URV	46,51	11,63	16,28	4,65	11,63	9,30
UAB	37,3	5,2	20,9	7,2	4,6	24,8
	Titulación específica		Titulación universitaria		Ninguna titulación	
UAB 2000	47,4		28,7		23,9	
UNED 2000	48% actividad relacionada con la titulación 52% Actividad no relacionada con la titulación					
UGR 2000	46% actividad relacionada con la titulación 51% actividad no relacionada con la titulación					

Tabla 5. Factores que han determinado la contratación [Escala 1 nada importante a 7 muy importante]

Media (de)	Formación Teórica	Formación Práctica	Idiomas	Informática	Habilidades sociales y personalidad	Formación, gestión y planificación	Trabajo en grupo	Formación global universitaria
Técnicas	5.3 (1.7)	4.3 (2.1)	2.7 (1.9)	2.9 (1.8)	5.3 (1.4)	3.3 (1.8)	3.3 (1.9)	4.9 (1.6)
Experimentales	4.5 (1.8)	3.7 (2.2)	3.5 (2.0)	4.5 (1.8)	4.9 (1.5)	3.6 (1.9)	3.4 (1.9)	4.7 (1.6)
C ^a de la Salud	5.3 (1.7)	4.5 (2.1)	2.7 (1.9)	2.9 (1.8)	5.3 (1.4)	3.3 (1.9)	3.3 (1.9)	4.9 (1.6)
Humanidades	4.01 (2.2)	3.3 (2.2)	3.9 (2.4)	3.7 (2.3)	4.7 (1.9)	3.3 (2.0)	2.9 (1.9)	3.9 (2.1)
C ^a Sociales	4,7 (1,8)	3,8(2,1)	3,3 (2,1)	4,4(1,9)	5,1(1,5)	4,1(1,8)	3,7 (1,9)	4,7(1,7)
Psicología en Cataluña	4.4 (2)	3.9 (2.2)	2.7 (1.9)	3,86 (0,2)	5,1 (0,2)	3.7 (1.9)	3.5 (1.9)	4.2 (1.8)
UB	4,3 (1,9)	4,0 (2,2)	2,9 (1,9)	3,9 (2,0)	5,4 (1,4)	3,8 (1,8)	3,5 (1,8)	4,3 (1,7)
UdG	4,9 (1,8)	3,8 (1,8)	2,7 (2,1)	4,2 (1,5)	5,1 (1,5)	4,4 (1,6)	3,7 (1,9)	4,9 (1,5)
URV	4,9 (2,0)	4,0 (2,3)	2,6 (2,0)	3,7 (2,3)	5,2 (1,8)	4,0 (1,9)	3,9 (2,2)	4,5 (1,9)
UAB	4.2 (2.1)	3.7 (2.2)	2.6 (1.9)	3,7 (2,0)	4,9 (1,7)	3,6 (2,1)	3.4 (2,0)	3.9 (1.9)
UAB 2000	4.8 (2.1)	3.1 (2.1)	Estudios 3er ciclo m= 2 (1.9) experiencia profesional previa m= 3.89 (2.21)					
UNED 2000								
UGR 2000								

Tabla 6. Funciones desempeñadas (%)

	Dirección	Funciones Técnicas	Asistencia Médica/social	Comercial	Enseñanza	Otras cualificadas	Otras no cualificadas	Total
Técnicas	24.1	39.6	0.1	1.9	5.8	13.4	2.2	2.188 (100)
Experimentales	6.8	29.4	0.6	3.8	19.4	13.9	7.9	712 (100)
C ^a de la Salud	5.3	7.3	58.1	8.9	1.6	14.1	2.4	752 (100)
Humanidades	9.6	8.7	1.6	3.6	29.8	24.8	16.2	1.282 (100)
C ^a Sociales	17,5	21	3,3	3,3	17,9	24,75	9,92	4071 (100)
Psicología en Cataluña	8.6	22.4	18.3	1.7	12.9	26.8	9.3	373 (100)
UB	8,3	29	13,6	1,78	11,2	23,1	10.1	164 (100)
UdG	10,3	20,7	20,7	-	20,7	17,2	3,4	27 (100)
URV	9,3	14,8	24,1	3,7	18,5	24,1	3,7	53 (100,0)
UAB	8.3	18.5	20.8	1.2	11.3	28.6	11.3	151 (100)

Tabla 7. Retribución anual bruta (%)

	< 9000€	9-12000€	12-18000€	18-30000€	30-40000€	> 40000€	Total
Técnicas	3.6	5.5	18.3	51.3	14.3	6.9	2174 (100)
Experimentales	16	18.1	30.3	32.9	1.95	0.7	717 (100)
C ^a de la Salud	15.2	24.8	36.1	20.3	2.4	1.1	709 (100)
Humanidades	33	21.7	27.5	16.2	1.2	0.3	1256 (100)
C ^a Sociales	17,54	19,41	33,14	25,40	3,24	1,28	4071 (100)
Psicología en Cataluña	28,3	25,2	27,9	14,4	3,1	1,1	361 (100)
UB	25	24,34	29,61	16,45	3,29	1,32	152 (100)
UdG	31.82	31.82	36.36	—	—	—	22 (100)
URV	26,83	29,27	21,95	17,07	4,88		41 (100)
UAB	31,6	23,9	26,7	13,7	2,7	1,4	146 (100)
Retribución anual neta							
UAB 2000	Media = 12.464 € /anuales (Rango: 2.040 – 24.000)						
UNED 2000	-	-	34	18.2	-	-	
UGR 2000	Retribución mensual neta						
	300€ o menos	300,01€ a 600,00€	600,01€ a 800,00€	800,01€ a 1000,00€	1000,01€ a 1500,00 €	1500,01€ a 2000,00€	2000,01€ a 2000,00€
	4	11	17	20	32	11	

Tabla 8. Tipo de contrato en el trabajo actual (%)

	Indefinido fijo	Cuenta propia	Eventual Temporal	Sin Contrato	Total
Técnicas	65.6	9.58	23.8	0.9	2213
Experimentales	50.82	1.8	46.6	0.8	734
C ^a de la Salud	44.5	13.7	40.1	1.6	743
Humanidades	42.9	7.4	46.1	3.6	1278
C ^a Sociales	55,39	9,15	33,57	1,89	4176
Psicología en Cataluña	42,8	9,4	45,1	2,7	371 (100)
UB	44,38	13,13	41,25	1,25	160 (100)
UdG	19.05	9.52	71.43	—	21 (100)
URV	37,21	9,30	51,16	2,33	43 (100)
UAB	46,3	5,4	43,5	4,8	147 (100)
UAB 2000	45,7	4,3	44,3	5,7	210 (100)
UNED 2000	61.3	8.6	16.1	-	
UGR 2000	25	8	42	4	171 (100)

Tabla 9. Sector en que realiza el trabajo actual (%)

	Público	Privado	Total
C ^a de la Salud			
C ^a Sociales	22,2	77,8	3717 (100)
Psicología en Cataluña	18.4	81.6	326 (100)
UB	13,0	86,9	138 (100)
UdG	21.0	78.9	19 (100)
URV	32,4	67,6	37 (100)
UAB	19.7	80.3	132 (100)
UAB 2000	18,6	81,4	210 (100)
UNED 2000	16.7	79.2	24 (100)
UGR 2000	--	--	--

ACTIVIDAD PROFESIONAL DE LOS LICENCIADOS QUE EJERCEN COMO PSICÓLOGOS en el momento en que se realiza la encuesta

[En los estudios de inserción analizados apenas hay información sobre estas variables, al tratarse en la mayoría de los casos de estudios diseñados para diversas titulaciones. Recogemos en este caso los datos encontrados en el total de estudios recopilados.]

Tabla 10

	Proporción de la muestra que ejerce como psicólogo (o desempeñando funciones propias)	Dónde trabaja (sector privado/público)	Nº de trabajos realizados como psicólogo	Perfil profesional (tipos de trabajo como psicólogos que se realizan) (se señalan los más relevantes)	Funciones desempeñada
UAB 2000	67%	81% Privado 75% a tiempo completo	87% 1 trabajo 11% 2 o más	Trabajo y Organización 33% Clínica y salud 29% Intervención social 16% Educación 11%	Selección Personal 38% Evaluación 35% Diagnóstico 23% Tratamientos 31% Programas comunicarios 17% Prevención y promoción 14% Consejo, asesoría 18% Evaluación programas 13% Dirección, organización, coordinación 18% Gestión/administración 34% Docencia/supervisión 24%
UAM (2004)	57%	-	-	Trabajo y Organizaciones 20% Clínica y Salud 17% Intervención social 4 % Educación 8%	-
URV	-	-	-	Trabajo y organizaciones (n=20) Clínica y Salud (n=16) Intervención social (n=13) Educación (n=4)	-
Jaume I de Castellón	73%	67% privado	M= 2.6 (de=1,2)	-	-
UB (2002)	59%	-	-	Clínica y salud 32% Educación 19% Social 16%	-

SATISFACCIÓN con la FORMACIÓN recibida y con la ACTIVIDAD LABORAL actual

Grado de satisfacción con la formación recibida	Grado de satisfacción con las competencias adquiridas durante la carrera	Grado de satisfacción con la situación laboral actual en relación a la formación recibida
		(ver Tabla 10)

Tabla 10. Grado de satisfacción con el trabajo actual. Escala 1 muy insatisfecho a 7 muy satisfecho [m (de)]

	Contenido del trabajo	Perspectivas de mejora	Nivel de retribución	Utilidad del conocimiento de la formación universitaria	Perspectivas de estabilidad	Satisfacción global
C ^a Sociales	5,26 (1,49)	4,37 (1,91)	3,93 (1,73)	4,44 (1,72)	4,97 (1,83)	5,41 (1,16)
Psicología en Cataluña	4,8 (1,7)	3,9 (2,0)	3,4 (1,7)	3,9 (1,8)	4,4 (1,9)	5,2 (1,3)
UB	4,85 (1,79)	4,20 (2,00)	3,51 (1,72)	3,97 (1,73)	4,62 (1,89)	5,18 (1,20)
UdG	5,13 (1,30)	3,80 (2,21)	3,53 (1,96)	4,60 (1,50)	4,00 (2,04)	5,57 (0,98)
URV	4,65 (1,79)	4,05 (1,90)	3,35 (1,76)	3,80 (1,74)	4,00 (2,00)	5,53 (1,07)
UAB	4,85 (1,79)	3,62 (2,04)	3,29 (1,66)	3,83 (1,88)	4,35 (1,98)	5,15 (1,45)
UAB 2000	5,3 (1,5)	4,7 (1,9)	3,9 (1,8)	4,9 (1,5)	4,8 (2,0)	5,1 (1,2)
UNED 2000						

UGR 2000

Nivel de satisfacción

Trabajo actual (N=217)

Salario actual (N=217)

Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Bastante insatisfecho	Muy insatisfecho	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Bastante insatisfecho	Muy insatisfecho
36	35	16	9	4	21	33	23	17	6

RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN RECIBIDA Y LA ACTIVIDAD PROFESIONAL ACTUAL

Factores que han determinado la inserción profesional actual	Proporción de licenciados que ejercen como psicólogos	Perfiles profesionales versus itinerarios o (especializaciones) elegidas durante la carrera
(ver Tabla 5)	(ver Tabla 4 y 10)	(ver Tabla 10 y Tabla de Perfiles profesionales)

10. Valoración de las competencias a partir de la experiencia académica y profesional de los titulados

Para contrastar las competencias profesionales para las que debe capacitar el título de grado en Psicología con la experiencia profesional y académica de los titulados, se optó por seguir un enfoque cualitativo. Los tutores externos de prácticum, profesionales en ejercicio que se encargan de supervisar el desempeño que los alumnos de Psicología desarrollan mientras realizan las prácticas profesionales incluidas en el plan de estudios, disponen de una perspectiva privilegiada para informar sobre estos aspectos. Por un lado, conocer de primera mano cuáles son las demandas y necesidades a las que deben enfrentarse los profesionales en ejercicio, y las competencias necesarias para desempeñar con éxito su trabajo. Por otro lado, observan de primera mano cuáles son las competencias adquiridas por los estudiantes que realizan el prácticum durante sus estudios universitarios, así como las tareas y funciones que deberían desempeñar en su entrada en el mercado laboral. Por estos motivos, se decidió recabar información a una muestra de tutores de prácticum, y se les solicitó que definieran las competencias profesionales en el nivel de grado de licenciado, esto es, las competencias que para la entrada en el ejercicio profesional, deberían disponer los licenciados en Psicología.

Para recoger esta información, se recurrió a la técnica del “metaplán”. El **metaplán** se caracteriza por favorecer que todos los miembros de un grupo puedan producir ideas de forma individual y sin interacción. Para ello se les proporcionan cartulinas y rotuladores donde van anotando sus ideas sobre una cuestión determinada. Posteriormente, todas las cartulinas (ideas) se colocan en una pared o mural para que todos los miembros puedan conocerlas. Todos los miembros pueden identificar cada una de las ideas que el grupo va produciendo. A partir de este momento, todos los participantes en el metaplán comienzan a ordenar, agrupar y clasificar las ideas en bloques. Cualquier miembro del grupo puede añadir nuevas ideas, precisar algunas de las existentes o matizarlas a su conveniencia. Los miembros del grupo van expresando sus opiniones acerca de cómo ordenar y clasificar las ideas, y el grupo (a través del diálogo, el consenso y la negociación) va situando todas las ideas hasta que considera que todas las aportaciones están adecuadamente ubicadas. El resultado es una especie de “mapa conceptual” en el que un gran número de ideas se han ordenado siguiendo una lógica que es básicamente compartida por todos los participantes. En esta técnica, el coordinador se ocupa únicamente de dinamizar al grupo, hacer preguntas que permitan a los componentes decidir dónde creen que deben situarse aquellos aspectos que el grupo no ordena por él mismo, trata de estimular la participación, plantea si faltan conceptos o ideas en alguno de los bloques, etc. Salvo que el coordinador del metaplán sea un miembro más del grupo, su participación debe evitar sesgar o dirigir las opiniones de los participantes. En este caso, los miembros del proyecto ejercieron su papel de coordinadores sin expresar opiniones ni generar ideas por ellos mismos.

El metaplán permite recoger y ordenar un gran número de ideas y conceptos de manera rápida, evitando algunos sesgos que se podrían producir con otras técnicas (diferencias en función del estatus de los participantes, monopolio de las participaciones por parte de alguno de los componentes, timidez o retraimiento de los participantes, etc.) y permite el trabajo en grupo de un número variable de personas.

Para determinar las competencias profesionales del grado en Psicología a través del metaplán, se desarrollaron cuatro sesiones, uno para cada perfil profesional identificado. En cada uno de ellos participó un grupo de tutores de prácticum que desempeñan su profesión en uno de los perfiles definidos. El metaplán correspondiente al perfil de psicólogo clínico y de la salud fue el que contó con un mayor número de participantes (una veintena). Las sesiones sobre el perfil de psicólogo educativo y el perfil de psicólogo del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos contaron cada uno con seis participantes, mientras que el metaplán destinado a definir las competencias de los psicólogos de la intervención social contó con diez asistentes, además de los coordinadores, que en todas las sesiones fueron miembros de este proyecto de investigación (grupo de trabajo número 3).

Las instrucciones que se transmitieron a los miembros de cada metaplán, antes de comenzar a elicitar ideas consistieron en los siguientes puntos:

-Realizar un análisis ocupacional de su trabajo: recoger información de los roles, funciones y tareas que deben realizarse en un trabajo u ocupación particular. Los participantes podían tomar como input de información el perfil elaborado por el COP (esta información no estaba disponible por escrito durante la sesión).

-Análisis de competencias: establecer las competencias requeridas para el desempeño de esos roles, funciones o tareas. Determinar qué se requiere del profesional para un desempeño competente de esos roles, funciones, etc.

-Estructurar las competencias en dos grandes apartados: Competencias específicas del psicólogo en función del perfil que se estaba analizando en esa sesión y Competencias genéricas, que pueden ser compartidas por otros psicólogos y otros profesionales.

-Estructurar las competencias específicas en bloques amplios o roles. Se trata de ver la clasificación espontánea que surge, en qué bloques se agrupan las competencias mencionadas.

-Ámbitos de actuación o prácticas básicas a cubrir por un psicólogo que realice un año de práctica supervisada para que se le pueda reconocer un ejercicio competente a nivel inicial en el ámbito profesional que se analizaba en esa sesión.

A partir de estas instrucciones, se dejaba tiempo para que cada uno de los asistentes anotase todas sus ideas respecto a los diferentes puntos comentados (unos quince minutos), y posteriormente se pasaba a la fase de interacción grupal (de 30 a 45 minutos) en la que el conjunto de participantes podía añadir nuevas ideas y participar en la ordenación, agrupación y clasificación de todas las ideas elicítadas por el grupo. Cada sesión del metaplán consistió en una reunión de trabajo grupal de unas dos horas y media de duración, en la que se realizaron otras tareas y en las que se perseguían otros objetivos adicionales, también relacionados con la formación en Psicología.

A continuación se detallan las principales aportaciones realizadas en cada una de las sesiones del metaplán.

10.1-Psicología Clínica y de la Salud.

Los participantes en el metaplán realizado para definir las competencias del perfil de psicología clínica y de la salud (en el nivel de grado) señalaron dos ámbitos principales de actuación: el diagnóstico y el tratamiento.

Por lo que se refiere a las competencias, se mencionó un gran número de elementos que posteriormente fueron clasificados en tres grandes grupos. El primero de ellos fue etiquetado como “competencias generales”, el segundo recibió la denominación de “técnicas”, y el tercero el de competencias específicas del perfil. Además, dos elementos de gran importancia no fueron integrados por los participantes en ninguno de estos bloques, destacando su relevancia y su carácter independiente del resto: conocer el “código deontológico” y “farmacología”.

Las **competencias generales o básicas** constituyen el bloque más numeroso. En él se agrupan distintos tipos de competencias. Un buen número de ellas tiene que ver con los aspectos interpersonales (habilidades sociales, habilidades de comunicación, saber escuchar, escucha activa, empatía, asertividad, crear un clima de confianza, dominio del lenguaje verbal y no verbal) y con la relación con los clientes-pacientes (visión holística del cliente-paciente, comprensión emocional del paciente). Otro grupo de elementos clasificados en este bloque tiene que ver con competencias de carácter cognitivo (capacidad de análisis y síntesis, habilidades de resolución de problemas, capacidad de observación) y con la orientación de la propia conducta y las propias emociones (autocontrol emocional, continencia psicológica, estudio y manejo de la propia orientación, objetividad, estilos de respuesta). Por último, los participantes también agruparon en este bloque de competencias aspectos como “conocimientos neurológicos”, formación continua” y “capacidad de identificación de síntomas”.

En cuanto al segundo bloque de competencias, denominado "**técnicas**", los participantes establecieron cinco categorías. La primera hace referencia a la entrevista, donde ubicaron conceptos como "entrevista clínica", "conocimiento de la entrevista como técnica", "manejo de diferentes tipos de entrevistas", "manejo de situaciones críticas", "saber formular hipótesis iniciales" y "recepción del paciente al ingreso en el centro".

La segunda categoría se refiere a funciones de coordinación, donde se incluyen "reuniones con profesionales de otras áreas", "derivar a otros profesionales", "relaciones interdisciplinarias", "habilidades de trabajo en equipo", "habilidades de negociación con equipos profesionales", "coordinación de recursos y equipo", "conocer las funciones de cada miembro del equipo multidisciplinar", "conocimiento de profesionales intra-equipo", "conocimientos de los recursos internos y externos", "conocimiento de los recursos sanitarios", "conocimiento de recursos sociales, jurídicos y escolares", "conocimiento de la población" y "conocimiento de los recursos disponibles, vías de derivación, etc.". También se incluyen "visión global de la persona" y "comentario de casos".

La tercera categoría en este bloque hace referencia a competencias de evaluación, entre las que se señalan "conocimientos en psicopatología y habilidades en entrevista clínica, administración de cuestionarios, pruebas para los diferentes objetivos", "conocimiento de manuales sobre diagnóstico y de diagnóstico diferencial", "conocimientos de instrumentos de evaluación, manejo y uso", "cuestionarios", "conocimiento de las técnicas de entrevista y pruebas diagnósticas", "conocimiento de técnicas de evaluación", "psicometría" y "estadística".

La cuarta categoría del bloque se refiere al diagnóstico, y en ella se incluyen aspectos como el "Diagnóstico psicopatológico", "Evaluación del estado mental", "Identificar síntomas", "Valorar mecanismos de defensa o estrategias de afrontamiento", "Aproximación a los rasgos de personalidad", "evaluación y análisis funcional", "hipótesis explicativas", "plan de necesidades", "historia clínica del paciente", "diseño del plan individualizado de rehabilitación", "criterios internacionales diagnósticos (CIE-10 y DSM)".

La última categoría hace referencia a competencias relacionadas con los informes, donde se mencionaron las siguientes aportaciones: "informe clínico", "competencias en la elaboración de peritajes psicológicos", "habilidades para elaborar informes: objetivos, información necesaria...", "competencia en la elaboración de informes clínicos" y "conocimiento de los límites del informe psicológico".

Por último, el bloque de **competencias específicas** incluyó tres categorías. La primera de ellas hace referencia a competencias sobre asesoramiento e intervención, donde se mencionaron "orientación", "intervenciones preventivas, psicoeducativas", "psicoeducación

familiar”, “conocimiento de las diferentes psicoterapias” y “conocimiento de alternativas de tratamiento validados y técnicas de tratamiento eficaces”.

La segunda categoría se refiere a competencias de psicoterapia, distinguiendo entre el nivel individual (“tratamiento de problemas psicológicos no clasificados como trastornos mentales”, “tratamiento de trastornos mentales: individual, grupal y familiar”, “evaluación de los resultados del tratamiento”, “seguimiento del proceso de adaptación al centro” y “manejo de las reacciones emocionales del paciente”), el nivel grupal (“intervención grupal”, “intervención en la familia”, intervención multifamiliar”, “diseño de programas de intervención”, “apoyo” y “seguimiento”), y el nivel de programas (“elaboración de proyectos”, “programas de salud”, habilidades para la elaboración de programas” y “elaboración de informes y memorias”).

Finalmente, se incluye una categoría relacionada con las competencias sobre investigación, que incluyen aspectos tales como “habilidades para investigar”, “detección psicopatológica del propio profesional”, “control de la medicación”, “publicaciones”, “formación de formadores” y “participación en sociedades científicas”.

Como puede apreciarse, las aportaciones realizadas por los profesionales a través del metaplán, vienen a confirmar los resultados recogidos en los apartados anteriores referidos a la encuesta realizada entre profesores y profesionales. Por una parte, un buen número de competencias transversales y específicas incluidas en el cuestionario utilizado han sido mencionadas espontáneamente por los participantes en el metaplán. Por otro lado, se observa como las competencias más desarrolladas a través del metaplán hacen referencia a habilidades interpersonales, evaluación y diagnóstico e intervención psicológica.

PERFIL DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

1. Ámbitos en los que actúa

Diagnóstico
Tratamiento

2. Competencias Generales

Habilidades de comunicación
Habilidades sociales
Saber escuchar
Escucha activa
Crear clima de confianza
Dominio del lenguaje verbal y no verbal
Asertividad
Empatía

Visión holística del paciente
Comprensión emocional del paciente

Análisis y síntesis
Resolución de problemas
Capacidad de observación

Autocontrol emocional
Capacidad de autoconocimiento
Estudio y manejo de la propia orientación
Objetividad
Estilos de respuesta

Capacidad de identificación de síntomas
Formación continua
Conocimientos neurológicos
-

3. Técnicas

- Entrevista
- Coordinación trabajo en equipo
- Evaluación
- Diagnóstico
- Informe clínico

4. Competencias específicas

- Asesoramiento intervención
- Psicoterapia: Individual, Grupal, Programas
- Investigación

Aspectos éticos y deontológicos

Farmacología

10.2-Psicología Educativa.

El perfil de Psicología Educativa fue definido a partir de numerosas aportaciones, que los participantes en el metaplán agruparon en cinco grandes bloques. En primer lugar, los asistentes señalaron los tres principales ámbitos de actuación de los profesionales educativos: el trabajo con niños, con profesores y con las familias. Por su parte, las competencias fueron clasificadas en tres bloques principales, denominados respectivamente “competencias generales”, “competencias específicas” y “trabajo administrativo”. Además, señalaron como aspectos importantes, la necesidad de “coordinación profesional”. Los aspectos éticos y deontológicos, al igual que en el perfil del psicólogo clínico, tienen una entidad propia y no fueron clasificados en ninguno de los bloques anteriores.

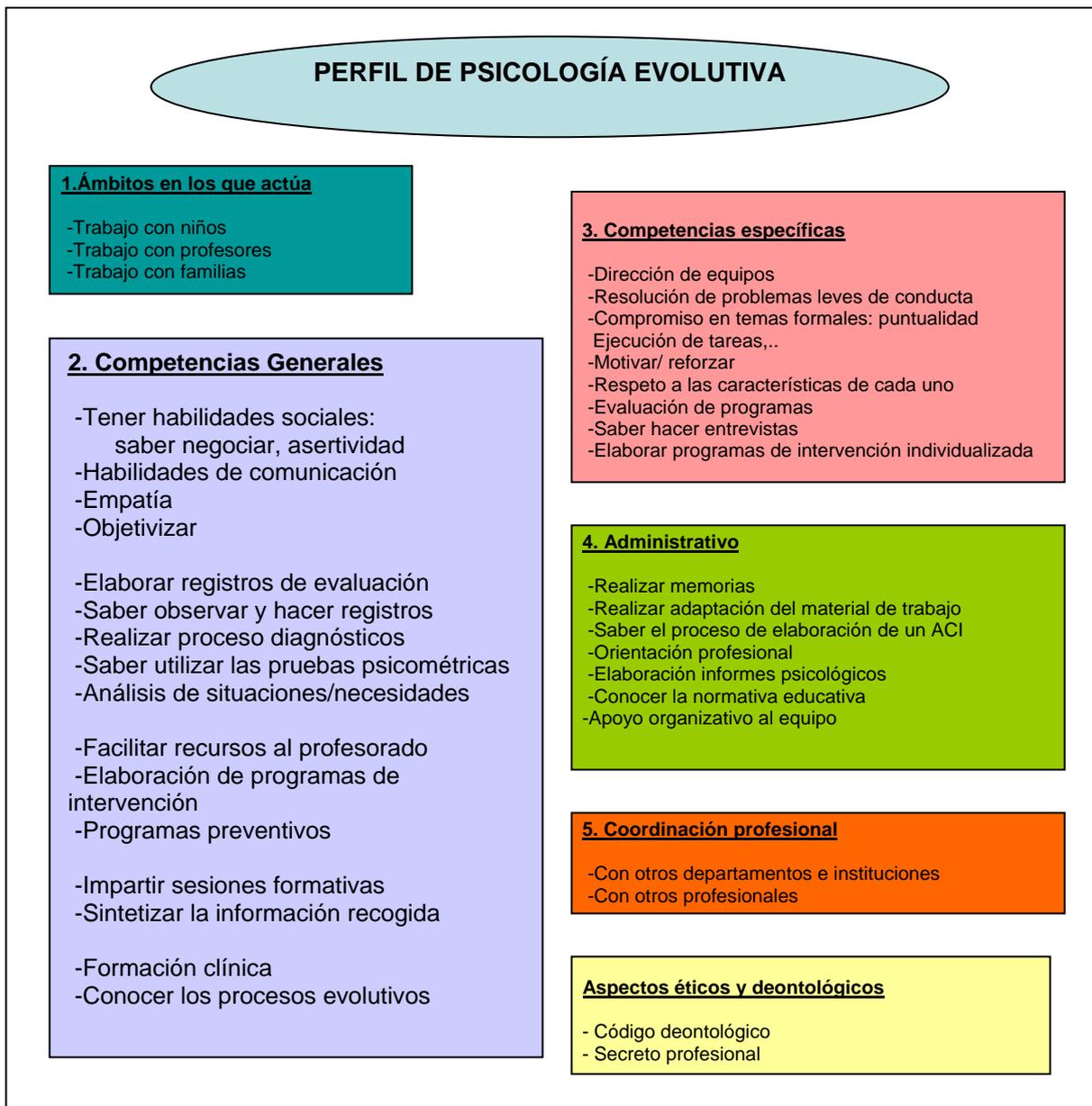
Entre las **competencias generales**, los participantes en el metaplán agruparon el mayor número de aspectos. Algunos de ellos tienen que ver con competencias interpersonales, como por ejemplo “tener habilidades sociales, saber negociar y asertividad”, “empatía”, “objetivizar” o “habilidades de comunicación”. Otras, sin embargo, se refieren a competencias relacionadas con la evaluación y el diagnóstico psicológico, como “realizar procesos diagnósticos”, “elaborar registros de evaluación”, “saber observar y hacer registros”, “análisis de situaciones y necesidades” y “saber utilizar las pruebas psicométricas”. Diversas aportaciones se refieren a cuestiones relativas al asesoramiento y la intervención, como “facilitar recursos al profesorado”, “elaborar programas de intervención” o “programas preventivos”. Otras dos aportaciones se centran en el manejo de la información y la comunicación, como son “impartir sesiones formativas” y “sintetizar la información recogida”. Por último, diversas aportaciones encuadradas en este bloque tienen que ver con conocimientos psicológicos básicos, como “conocer los procesos evolutivos” y “formación clínica”. Si para el perfil de psicólogo clínico las competencias generales mencionadas parecían tener aplicación a profesiones distintas de la Psicología, las obtenidas para el perfil de psicólogo educativo parecen referirse más bien a los distintos perfiles profesionales de la psicología, y no tanto a otras profesiones distintas.

Por lo que respecta a las **competencias específicas**, las aportaciones de los participantes fueron más concretas. Aquí se agrupan competencias como la “dirección de equipos”, “resolución de problemas leves de conducta”, “compromiso en temas formales (puntualidad, cumplimiento de tareas)”, “motivar/reforzar”, “respeto a las características de cada uno”, así como competencias relativas a tareas concretas que deben desempeñar los psicólogos como la “evaluación de programas”, “saber hacer entrevistas” y “elaborar programas de intervención individualizada”.

El **trabajo administrativo** fue caracterizado a partir de una serie de funciones y competencias entre las que destacan “realizar memorias”, “realizar adaptación del material de trabajo”, “saber el proceso de elaboración de una ACI (adaptación curricular individualizada)”, “orientación profesional”, “elaborar informes psicológicos”, “conocer la normativa educativa” y “dar apoyo organizativo al equipo”. Como puede observarse, se trata de competencias de alto contenido psicológico, de gran concreción, pero que se caracterizan por tratarse de respuestas concretas que el profesional debe ofrecer a los requerimientos de la administración educativa, y que se relacionan con la normativa de funcionamiento del sistema educativo.

Finalmente, se destacó como parte muy importante de las competencias para desempeñar el perfil de psicología educativa la **coordinación profesional**, concretada en la “coordinación con otros profesionales” y “coordinación con otros departamentos e instituciones”, esto es, una más relacionada con el interior de los centros y otra de carácter más institucional.

Al igual que en el caso del perfil en psicología clínica, las aportaciones realizadas en el metaplán muestran un alto grado de concordancia con las respuestas obtenidas a través de encuestas, tanto en lo que se refiere a las competencias aportadas espontáneamente por los asistentes al metaplán (muchas de ellas definidas en los mismos términos con que aparecen en el cuestionario), como en lo referido a las competencias específicas consideradas más importantes, referidas a la evaluación, diagnóstico e intervención, junto con habilidades interpersonales y de coordinación.



10.3-Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos.

El metaplán realizado sobre el perfil de psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos, aportó un buen número de competencias que los asistentes agruparon en cinco categorías principales.

En primer lugar, los participantes en el metaplán señalaron los principales **ámbitos de actuación** para este perfil. Los participantes distinguieron tres ámbitos principales de actuación, la **consultoría**, la **gestión de recursos humanos** y las empresas de trabajo temporal (ETT's). En cada uno de estos ámbitos, las técnicas y servicios que pueden ser desarrollados fueron especificados con bastante detalle, agrupando las siguientes aportaciones: la "formación presencial y on-line", "el diagnóstico de necesidades de formación", la "planificación y el diseño de planes de formación", o la "selección y búsqueda directa" (que englobaba cuestiones como la presentación de candidatos, los informes y la criba curricular), el "análisis de puestos", los "planes de evaluación y retribución", la "evaluación del personal y el pase de pruebas", así como la "entrevista personal", las "técnicas de negociación", "administración de personal", "formación jurídica", "investigación comercial", "conocimiento del mercado de trabajo" y "orientación, inserción y asesoría".

El mayor número de aportaciones quedó englobado bajo la denominación de **competencias generales**. Aquí se mencionaron competencias de carácter cognitivo ("búsqueda y análisis de la información", "comprender información", "capacidad de planificación y ordenación del trabajo", "flexibilidad y capacidad de adaptación"), junto con otras competencias de carácter interpersonal ("trabajo en equipo", "supervisar equipos de trabajo", "saber escuchar") y relacionadas con la comunicación ("saber expresar ideas", "expresión escrita y redacción"). Sin embargo, el mayor número de elementos mencionados tiene que ver con la autoimagen profesional y la orientación de la propia conducta ("juicio/criterio", "capacidad de trabajo", "operatividad, poner las técnicas al servicio de los objetivos", "iniciativa", "seguridad en sí mismo").

Las **competencias específicas** de este perfil incluyeron aspectos como "análisis de lo individual (no clasificar)", "habilidades de negociación", "gestión y control económico", así como "empatía" y comunicación oral". Además de ello, se incluyó una subcategoría denominada **orientación al cliente (interno/externo)**, en la que se incluyeron competencias como "trato a personas", "atención personal", "atención telefónica", "perfil comercial" y "relaciones comerciales e institucionales".

Los participantes en este metaplán también definieron una categoría relativa a **conocimientos específicos**, en la que agruparon las "técnicas específicas de la disciplina" junto a "conocimientos informáticos".

Por último, los participantes en el metaplán agruparon una serie de enunciados relativos a los diferentes temas o **funciones** que habitualmente desempeñan los psicólogos del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos, en los diferentes ámbitos en los que actúan. En este bloque, se agrupan aspectos como la “gestión de proyectos”, “técnicas de información y comunicación”, “desempeño”, “compensaciones”, “motivación”, “negociación y relaciones laborales”, “desarrollo del personal” y “prevención de riesgos laborales”. Como puede apreciarse, este último bloque de aportaciones no se refieren tanto a competencias como a problemas o cuestiones sobre las que los profesionales deben poner en juego su capacitación.



Como puede apreciarse, los participantes en este metaplán analizaron con mayor precisión que en otros casos los diferentes ámbitos profesionales que puede desempeñar el psicólogo del trabajo y las organizaciones, así como buena parte de las temáticas a las que tiene que enfrentarse y resolver. Por el contrario, se barajó un número relativamente reducido de competencias específicas, ya que los participantes entendieron que buena parte de las competencias requeridas podían desprenderse de las temáticas mencionadas. En cuanto a las competencias generales, se observa una alta concordancia con los enunciados incluidos en el cuestionario utilizado para desarrollar la encuesta descrita anteriormente. Además, como en los restantes perfiles, resulta muy interesante comprobar como los profesionales definen las actuaciones a realizar y las competencias requeridas en términos muy concretos dentro de cada ámbito profesional.

10.4-Psicología de la Intervención Social y Comunitaria.

El metaplán sobre el perfil de intervención social fue uno de los que mayor número de competencias recogió, dado que en él participaron más asistentes que en los dos anteriores. Tan sólo en el metaplán sobre el perfil clínico participaron mayor número de asistentes y se recogieron más aportaciones. Las aportaciones referidas a la intervención social se distribuyeron en dos grandes grupos únicamente, competencias generales y competencias específicas. Sin embargo, en cada uno de estos grandes grupos se definieron diversas categorías, cada una de ellas con un buen número de elementos que permitían delimitarlas con precisión.

El primer grupo de competencias generales recibió la denominación de características personales. En esta categoría se incluyeron aspectos como la creatividad, la innovación, la flexibilidad, el espíritu, la tolerancia, la ecuanimidad, la visión positiva y el optimismo, o la madurez personal.

La segunda categoría recibió por parte de los asistentes la denominación de autogestión personal, y en ella se agruparon competencias como la capacidad de desconectar y tomar distancia, asumir errores, equilibrio emocional, la capacidad para marcar límites, la capacidad de separar lo afectivo de lo profesional, el autoanálisis, la capacidad de autoconocimiento y el control de las emociones.

Una tercera categoría de competencias generales se refiere a las habilidades sociales, entre las que se mencionaron las habilidades de comunicación, la capacidad de escucha, las relaciones interpersonales, la capacidad de adaptación a las diferentes tareas asignadas, la empatía, tener contactos o la asertividad.

El siguiente grupo de competencias generales se denominó trabajo en equipo, y junto a esta competencia concreta se mencionaron el trabajo en equipos multidisciplinares, la competencia en trabajo en grupo y la capacidad de compartir. Cabe destacar que estas competencias fueron repetidas por numerosos participantes prácticamente con las mismas palabras.

La quinta categoría perteneciente a las competencias generales consistió en la dedicación y el compromiso. Aquí se mencionaron aspectos como la asunción de responsabilidades, la implicación profesional y el saber mostrar interés. Por último, las competencias para la formación continua fueron mencionadas a través de ideas como el reciclaje, la formación permanente o la apertura y el reciclaje continuo.

Por lo que respecta a las competencias específicas del profesional de la intervención social y comunitaria, las principales competencias recogidas a través del metaplán fueron estructuradas en siete categorías diferenciadas. La primera de ellas hace referencia al análisis del entorno, donde se apuntaron ideas como la necesidad de “conocer la estructura socio-política, educativa y administrativa”, el “conocimiento del medio”, el “análisis del contexto”, “entender el problema dentro de un marco amplio”, la “capacidad de análisis de la realidad”, o la “visión global y sistémica del contexto”. Todas ellas hacen referencia al conocimiento general del entorno. Pero también se apuntaron diferentes cuestiones relativas a los recursos del entorno y sus exigencias y restricciones, como el “conocimiento de los recursos (educación, justicia,...)”, “el análisis de las redes de apoyo”, los “conocimientos legislativos”, los “seguros”, la “protección de datos”, la capacidad para “poner en relación ámbitos”, así como “conocimiento básico de disciplinas relacionadas”.

El segundo bloque de competencias específicas recibió la denominación de aspectos deontológicos, donde se mencionaron “adoptar el rol profesional”, la “confidencialidad”, la “discreción y secreto profesional”, así como el “código deontológico”.

El tercer grupo de competencias específicas hace relación a la relación con el cliente, y recoge aspectos como la “gestión de las emociones”, “tener aplomo ante las diferentes situaciones”, “tranquilizar”, tener “autocontrol y un nivel alto de asertividad”, “habilidades en técnicas motivacionales”, “capacidad de escucha reflexiva” y “manejo adecuado de atenciones en crisis”.

El cuarto grupo de competencias específicas tiene que ver con competencias en el proceso de intervención. En él se mencionan aspectos tales como la “actitud positiva como estilo de intervención”, “capacidad para analizar la situación”, “identificar objetivos y procesos”, tener “conciencia de la realidad y de los límites y posibilidades”, “detección de potencialidades”, “diagnóstico”, “capacidad de acción y de generar alternativas”, “capacidad de improvisación y

adaptación”, “realización de informes”, “orientar”, “evaluación y autoevaluación constante” o “evaluación continua de la intervención”.

Una categoría adicional se refirió a intervenciones específicas, que a su vez distingue entre técnicas y estrategias de intervención general (estructuración y resolución de problemas, motivación por el cambio, creer en la posibilidad de cambio, competencias en negociación, mediación y aumento de la motivación al tratamiento y el cambio), intervenciones de nivel individual (diagnóstico de trastornos duales, saber concretar un protocolo de actuación individual, conseguir una buena alianza terapéutica, simplificar y globalizar el trabajo individual, gestión de derivaciones, análisis de las carencias y puntos fuertes del sujeto, la entrevista motivacional, evaluación y diagnóstico de estadios de motivación al cambio, o aceptación incondicional), intervención de nivel familiar (capacidad de valorar las urgencias, comunicación a familias, evaluación y diagnóstico de la dinámica familiar), y manejo de grupos (trabajo con grupos, dinámica de grupos, habilidades para el manejo de grupos).

Además, entre las competencias específicas se distinguió un grupo relacionado con la gestión. Bajo esta denominación se agruparon aspectos como el mantenimiento de los objetivos, la gestión y conducción de talleres, la gestión de recursos personales y materiales, crear acción inicial según los objetivos, planificación, planificación de la intervención y gestión de proyectos, diseño de itinerarios en los proyectos, capacidad de gestión, capacidad para coordinar, monitorización de proyectos y competencias de evaluación (evaluar -nos, a..., con...). Por último, un pequeño grupo de competencias hace referencia a la investigación, donde se nombraron tres aspectos, competencias en investigación, capacidad de recoger información / investigación, y difusión y generación de información.

Como puede apreciarse, buena parte de las competencias recogidas por el cuestionario de competencias que ha servido de base para la encuesta descrita en apartados anteriores, son mencionados espontáneamente por los participantes en el metaplán, no siempre con las mismas palabras, ni agrupados de la misma manera. Se puede observar la gran importancia que tienen algunos tipos de competencias generales (por ejemplo, las interpersonales, o de relación con el cliente, así como la importancia que tienen todas aquellas competencias relacionadas con la evaluación, el diagnóstico y las intervenciones psicológicas de distintos niveles, si bien los profesionales de este perfil contextualizan enormemente las diferentes competencias requeridas para llevar a cabo las intervenciones más frecuentes en este ámbito profesional. En este caso, a diferencia de en perfiles anteriores, las cuestiones relacionadas con la deontología profesional se han considerado como una competencias específica, incluida en una categoría más amplia.

PERFIL DE PSICOLOGÍA DE LA INTERVENCIÓN SOCIAL

1. Competencias Generales

- Características personales
- Autogestión personal
- Habilidades sociales
- Trabajo en equipo
- Dedicación y compromiso
- Formación continua

2. Competencias específicas

- Análisis del entorno
Comprender el entorno
Recursos del entorno y exigencias-restricciones
- Aspectos deontológicos
- Competencias de relación con el cliente
- Proceso de intervención
- Intervenciones específicas
Técnicas y estrategias generales
Nivel individual
Familiar Manejo de grupos
- Gestión
- Competencias investigación

10.5-Valoración de las competencias según la experiencia profesional: síntesis de resultados.

La realización de un mataplán para definir las competencias requeridas para el desempeño de cada uno de los cuatro perfiles profesionales contemplados en el grado de psicología, en el nivel de entrada en el mercado laboral, en los que se ha contado con un grupo de tutores de prácticum de cada perfil, que además de su propia experiencia profesionales conocen de primera mano los requerimientos que deben afrontar y las competencias que deben poseer los alumnos que se encuentran a punto de licenciarse ha ofrecido una información muy rica y valiosa.

Por un lado, se observa una gran convergencia en términos generales, entre las aportaciones realizadas a través de las cuatro sesiones del metaplán y los resultados obtenidos a través de la encuesta contestada por cerca de setecientos psicólogos de todo el país. Si bien la forma de clasificar las competencias por parte de los participantes en el metaplán, e incluso la propia denominación de las competencias, podía sufrir variaciones respecto al cuestionario, en términos globales se aprecia una alta congruencia entre ambas aproximaciones. En segundo lugar, las aportaciones de cada una de las sesiones del metaplán permiten identificar una serie de aspectos y competencias que aparecen sistemáticamente en cada uno de los perfiles. Entre ellos destacan la importancia de los aspectos éticos y deontológicos, las

habilidades de carácter interpersonal y las relacionadas con la autogestión personal (autoimagen profesional y capacidad de organización del trabajo), las relacionadas con la comunicación y todas aquellas que tienen que ver con la evaluación, el diagnóstico y la intervención. También destaca que los aspectos de coordinación profesional aparecen en los diferentes perfiles profesionales.

Por último, también se destaca que las principales categorías de competencias específicas que aparecen en el metaplán para cada uno de los perfiles (y también en los cuestionarios recogidos en el estudio cuantitativo realizado), hacen referencia a cuestiones relacionadas con la evaluación, el diagnóstico y la intervención. No obstante, a través del metaplán se ha observado como estas grandes categorías son concretadas y precisadas en cada uno de los perfiles, compartiendo algunos aspectos pero diferenciándose en otros. Esto pone de manifiesto la conveniencia de relacionar las competencias requeridas con las tareas, funciones y características concretas de cada perfil. Si bien las competencias específicas pueden ser enunciadas de forma común para los diferentes perfiles, no es menos cierto que los profesionales pertenecientes a cada uno de los ámbitos profesionales refieren esas competencias en términos concretos que presentan ciertas diferencias entre ellos.

Aparte de estas cuestiones, podría reseñarse que las competencias relativas a la intervención parecen tener un mayor peso en los resultados obtenidos a través del metaplán que a partir de los resultados de las encuestas. Quizá ello podría deberse a que los participantes en el metaplán han realizado sus aportaciones sin distinguir expresamente entre un psicólogo recién licenciado (nivel de grado) de un profesional con una cierta experiencia y un cierto conocimiento especializado (lo que podría corresponder al nivel de postgrado).

REFERENCIAS

Bartram, D. y Roe, R. (2004). Definition and assessment of competences in the context of the European Diploma in Psychology. (en prensa).

British Psychological Society (2001). A general introduction to the Review of the National Occupational Standards for Applied Psychology. Londres: BPS/ Cambridge; 5S Consulting Group.

Colegio Oficial de Psicólogos (1998). *Perfiles del psicólogo*. Madrid: COP.

Lunt, I. (2002). A common framework for the training of psychologists in Europe. *European Psychologist*, 7 (3), 180-191.

Lunt, I.; Bartram, D.; Döpping, J.; Georgas, J.; Jern, S.; Job, R.; Lecuyer, R.; Newstead, S.; Nieminen, P.; Odland, S.; Peiró, J.M.; Poortinga, Y.; Roe, R.; Wilpert, B. y Herman, E. (2001). EuroPsyT- a framework for education and training for psychologists in Europe. EFPA.

Peiró, J. M. y Lunt, I. (2002). The context for a European Framework for Psychologists' Training. *European Psychologist*, vol. 7 (3), 169-179.

Peiró, J. M. (2003). La enseñanza de la Psicología en Europa. Un proyecto de titulación europea. *Papeles del Psicólogo*, vol. 24, nº 86.

Roe, R. (2002). What makes a competent psychologist? *European Psychologist*, 7 (3), 192-2002.

Roe, R. (2004). Towards a competence based curriculum for European work and Organizational Psychology. Conferencia presentada en la Reunión anual de la ENOP (26 de Marzo de 2004).

European Diploma in Psychology

Draft Proposal prepared for consultation from the EuroPsy2 Project Group

Version 2.7 revised

October 2003

Foreword

The present document contains a proposal for the establishment of a system of standards for the education and training of professional psychologists in Europe by means of a European Diploma which can be awarded to any academically trained psychologist who meets a certain set of standards concerning education, competence and ethical conduct.

The proposal has been developed in the context of a project funded by the Leonardo da Vinci Program of the European Union. The project is being carried out by a project team composed of psychologists who represent a number of professional associations and universities. The members of the team and the organizations represented are:

Professor Dave Bartram (BPS, UK)

Professor Eva Bamberg (University of Hamburg, Germany)

Cand psychol Birgitte Brauner (DPF, Denmark)

Professor Jim Georgas (University of Athens, Greece)

Professor Arne Holte (NPF, Norway)*

Dr Stefan Jern (SPF, Sweden)

Professor Remo Job (University of Padova, Italy)

Professor Roger Lécuyer (University of Paris V, France)

Nigel Lloyd (CamProf UK) project co-ordinator

Professor Ingrid Lunt (Institute of Education, University of London, UK) project director

Dr Pirkko Nieminen (Psykonet, Finland)

Professor Jose Maria Peiro (University of Valencia, Spain)

Professor Csaba Pleh (University of Budapest, Hungary)

Professor Ype Poortinga (University of Tilburg, Netherlands)

Professor Robert Roe (NIP, Netherlands)

Tuomo Tikkanen (EFPA)

*Torleiv Odland (NPF, Norway) participated in the early stages of the project and was replaced by Arne Holte.

The proposal is being circulated on a wide scale with the purpose of soliciting comments and suggestions from academic, professional, and administrative bodies. The responses received will be incorporated in a final draft that will be made available to the European Federation of Psychologists Associations (EFPA). This professional federation has expressed a keen interest in establishing a European Diploma within the context of a new European directive on the recognition of professional qualifications, a proposal for which has been submitted to the European Parliament and the European Council in March 2003 (COM-2002-119).

The first stage formal consultation period will close December 31, 2003 and responses to this document should be directed to the relevant name in the list above who is co-ordinating national consultation on behalf of the project.

Contents

1. Pre-amble	1
2. Regulations	5
3. Diploma	13
4. Register	17

Appendices

I. Definitions	18
II. Framework and minimal standards for the education and training of psychologists	20
III. Competences of psychologists	28
IV. Supervised practice	35
V. Continuing Professional Development scheme	37
VI. History of the European Diploma in Psychology	39
VII. Relevant publications	41

1. Pre-ambble

Background

There have been considerable changes in the content and manner of delivery of psychological services in Europe over the past few decades. From the early years on psychologists have been educated and have been applying their knowledge in nationally defined frameworks, characterized by distinct educational traditions, forms of employment, types of government involvement, and languages. Having its roots in philosophy and medicine and developing under widely different political and economic conditions, the education of psychologists has taken on different forms in different countries, in some cases with an emphasis on long and uniform training, public funding and regulation by law, in other cases with an emphasis on early differentiation and market-based competition with other professions. Over this period there has been a substantial enhancement of the quality of education and of professional services, and a growth in the extent of legal regulation of psychologists across Europe.

The growing internationalization of the economy in general and the implementation of a common internal market within the European Union have stimulated the mobility of professionals as well as the delivery of services across national borders. Major steps have also been taken with regard to educational mobility, especially at the academic level. As a consequence of the Bologna Declaration of 1999, a total overhaul of the system of university education across Europe is currently taking place. The current agenda of the European Commission aims at further advances in the same direction. Thus, the Commission has proposed a radical revision of the system of recognition of professional qualifications, which is currently under review by the European Parliament and the European Council, in order to promote the free movement of professionals across Europe. These trends are of obvious relevance for psychologists and their clients. Psychologists, like other professionals, should have the opportunity to obtain their education and practise their profession anywhere in the EU. Clients, be it individual citizens or institutions, should be able to obtain services of competent psychologists according to their interests and rights in any place within the EU.

Although uniformity, transparency and flexibility should be aimed for when moving towards educational and professional systems which transcend national boundaries, these aims are not easily achieved, considering the diversity in systems

and practices that have developed over time. Common frameworks must be found to compare and establish the equivalence of professional and educational qualifications, and common standards must be set to guarantee levels of expertise and professional quality throughout the EU. This poses a great challenge since it requires existing systems and practices to change, and the interests vested in them to be surmounted. It is particularly exigent for professional communities to avoid defensiveness and undue protection of national interests, and to define a common view of the future of the profession, including the development, education and training of its members.

In psychology, a number of efforts to establish a framework and standards have been made over the last decades. Thus, in 1990 the European Federation of Professional Psychologists Associations (EFPPA) adopted a set of Optimal Standards for the Profession of Psychology (EFPPA 1990) in which requirements were laid down for the academic education and the professional training of psychologists. The European Network of Organizational and Work Psychologists (ENOP), on the basis of a Copernicus-grant from the European Commission, elaborated a curriculum framework and minimum standards for work and organizational psychology (Roe et al., 1994; ENOP, 1988). A working group of European psychologists followed a similar approach when defining a framework for education and training for European psychologists in the context of the EU's Leonardo da Vinci program (Lunt, 2000; Lunt et al. 2001a, Lunt 2002). The resulting document, entitled 'EuroPsyT, A framework for education and training for Psychologists in Europe' was widely discussed throughout Europe and adopted by EFPA in 2001. This framework constitutes the basis for further developments which are expected to result in a two-level diploma system, which will encompass a Basic European Diploma in Psychology and a number of Advanced European Diplomas in Psychology.

Aim

The present document represents a further step forward in promoting the mobility of psychologists and the access of clients to psychological services of high quality across Europe. Building on the educational framework and minimum standards accepted in 2001 and following the 2003 decision of EFPA concerning a two-level diploma system, it aims to create a set of European Standards or Benchmarks for Psychology that will serve as the basis for evaluating the academic education and professional training of psychologists across the different countries of the EU. The present document focuses on

the Basic European Diploma in Psychology (EDP), and sets out some rules concerning the way in which it will relate to Advanced EDPs in the future. While a framework for Advanced EDPs will be elaborated in a separate document by the EuroPsy2 team, the development of the Advanced EDPs themselves will be left to EFPA.

During the development of the present proposal considerable attention has been devoted to the variety of educational, occupational and regulational settings that currently exist in Europe. It has been noted that educational curricula differ in length as well as in the presence or absence of differentiation or specialization. In order to devise a system that can fit meaningfully with these different forms of education and training, there is a differentiation in the Regulations between dependent and independent practice, a distinction between a number of professional contexts in which psychologists work, and a distinction between entry into the profession and later specialization. The aim of the Basic EDP is to set a standard or benchmark with regard to dependent and/or independent practice, in one or more professional contexts, at the point of entry into the profession. This standard or benchmark defines minimum requirements, which individual psychologists are likely to exceed. The Basic EDP does not represent a licence to practise and is not intended to supersede or replace national licensing regulations. To the degree that the standard or benchmark implied in the Basic EDP is felt to be meaningful in different national settings, it is hoped that it will be taken into account in future changes of licensing regulations.

The aim of the Advanced EDP is to specify requirements for independent practice in a particular setting at a point which clearly lies beyond entry into the profession. Advanced EDPs may in some countries be used to preserve a domain of professional work for their holders. This may imply that the development of Advanced EDPs could in future lead to restrictions in the settings, levels and tasks in which holders of the Basic EDP can be considered competent to practice independently.

Guiding principles

A number of guiding principles underlie this proposal for a set of European Diplomas in Psychology (EDP) in which the European Standard is embedded. These principles aim to:

- 1) promote the availability of adequate psychological services across Europe.
Every citizen and any institution should be able to obtain psychological

services from a competent and qualified professional, and the system should help to achieve this objective.

- 2) protect consumers and citizens in Europe through the assurance of quality and to protect the public against unqualified providers of services.
- 3) promote the mobility of psychologists by enabling them to practise anywhere in Europe, provided that they have the proper qualifications.
- 4) ensure that the EDP is awarded on the basis of: (a) demonstrated completion of an academic curriculum in psychology of sufficient scope; (b) demonstrated competence in the performance of professional roles during supervised practice; (c) endorsement of European (as well as national) ethical standards for psychologists.
- 5) ensure that the EDP system is fair and avoids favouring or disfavouring psychologists on the basis of national or other differences in educational or professional background, and that it recognizes high service quality as a prevailing principle. This implies that the EDP shall not pose specific requirements concerning the structure or format of the academic education, or the nature and organisation of the internship for professional practice.
- 6) guarantee the qualification for psychological practice at an entry level to the profession as well as beyond.
- 7) endorse a commitment to the active maintenance of competence. For this reason the Diploma is awarded for a limited time period, and shall be renewed, again for a limited period of time, on the basis of evidence of continuing professional practice and professional development.
- 8) respect rather than to replace national regulations for psychologists which are already in place.

2. Regulations concerning the European Diploma in Psychology

The European Diploma in Psychology is intended to provide a standard of academic education and professional training which informs clients, employers and colleagues that a psychologist can be considered to have gained the necessary competences for the provision of psychological services. The Diploma aims to set a common standard of competence in all the countries where it is issued. It promotes the free movement of psychologists across the countries of the European Union.

The Diploma can be awarded to individual psychologists who meet the conditions specified in these Regulations.

A person in possession of the Diploma will be referred to as a “European Diplomate in Psychology”.

Section A. The European Diploma in Psychology

Article 1 The European Diploma in Psychology (EDP)¹ provides a set of standards of education and training of professional psychologists as described in Appendix II and III.

Article 2 An individual psychologist may be issued a European Diploma if s/he

- a) has successfully completed a nationally accredited academic curriculum in psychology at a university or an equivalent institution that by law or custom leads to a national title or qualification of “psychologist”, provided the curriculum has a duration equivalent to at least five years of full-time study as described in Appendix II,

¹ European Diploma in Psychology (EDP) from here on refers to the Basic European Diploma (Basic EDP) in Psychology, as described in the Pre-amble.

b) is able to show evidence of supervised practice (see Appendix I and Appendix IV) as a psychologist-practitioner-in training (see Appendix I and Appendix IV) for the duration of not less than one year of full-time work (or its equivalent), and of satisfactory performance of this work as evaluated by her/his supervisors (see Appendix I and Appendix IV),

and

c) has submitted a pledge in writing to her/his National Awarding Committee that s/he subscribes to the principles of professional conduct set out in the MetaCode of Professional Ethics of EFPA and will conduct professional activities in accordance with the code of ethics of the national association of psychology in the country of practice.

Article 3 The European Diploma in Psychology is valid for a period of 7 years.

Article 4 For purposes of revalidation, the Diploma can be re-issued to a psychologist who shows that s/he satisfies the following requirements:

- a) S/he has received or revalidated the Diploma not more than 6 years before the date of application.
- b) S/he is able to show evidence of maintenance of professional competence in the form of a minimum number of hours of practice as a psychologist and continued education and professional development as indicated in Appendix V.
- c) S/he has submitted a pledge in writing to her/his National Awarding Committee that s/he subscribes to the principles of professional conduct set out in the MetaCode of Professional Ethics of EFPA and will conduct professional activities in accordance with the Code of Ethics of the national association of psychology in the country of practice.

Article 5 The Diploma will be similar in meaning and appearance to the model presented in this document.

Article 6 The Specimen of the Diploma will contain information on the university education, the supervised practice, including the professional competences, roles and contexts within which the European Diplomate worked to qualify, and the work experience of the applicant.

Article 7 The information in Article 6 will be included in a European Register (see page 17 in this document).

Article 8 The Diplomate is deemed competent for independent practice as a psychologist, within the one or two professional context(s) mentioned in the Specimen, in as far as there are no restrictions from national regulations or from advanced Diplomas in the country concerned. This applies in all the countries of the EU, and in any other country that has accepted the Diploma and these Regulations.

Article 9 The Diplomate is deemed competent for supervised and/or dependent practice as a psychologist within any professional context, in all the countries of the EU, and in any other countries that have accepted the Diploma and these Regulations.

Article 10 The Diploma in Psychology loses its validity (i) after the date of its expiry; (ii) on the request of the holder unless the holder is under investigation for infringement of the national Code of Ethics or has lost a national license, if applicable; (iii) in the case that a psychologist is judged to have committed a violation of the professional code of ethics and if a sentence or measure is imposed, either by a court of law or by a national committee on professional ethics, with the understanding that such withdrawal is suspended during any period in which there is an appeal pending against this measure or sentence.

Loss of validity of the Diploma leads to an immediate removal of the record of the psychologist concerned from the Register.

Section B. Awarding Agencies

Article 11 The responsibility for the implementation of these Regulations in a country rests with a National Awarding Committee which is supervised by a European Awarding Committee.

Article 12 The European Awarding Committee consists of a Chairperson and four other Members, two of each gender. They are appointed for a term of up to four years, once renewable, by the Executive Council of EFPA. The five members will each be from a different country within the EU and represent the main professional contexts of psychology and provide a balance between those working as practitioners and those working at universities and involved in the education of psychologists.

Article 13 The tasks of the European Awarding Committee include the following:

- a) to provide guidance for the National Awarding Committees;
- b) to coordinate the work of the National Awarding Committees;
- c) to supervise the proper implementation of these Regulations by each National Awarding Committee;
- d) to take steps towards the suspension of a National Awarding Committee if there is evidence of mismanagement or misuse of these Regulations;
- e) to deal with appeals against decisions of National Awarding Committees;
- f) to prepare a report every two years for the Executive Council and the General Assembly of EFPA;
- g) to work with national associations to remedy the causes of a suspension of the National Awarding Committee;
- h) to determine the fee for administration to be charged to national associations;
- i) to keep and maintain the European Register.

Article 14 In each country where the Diploma is awarded there is a National Awarding Committee appointed by the national association in accordance with these Regulations and in consultation with the European Awarding Committee.

Article 15 The National Awarding Committee consists of a Chairperson and four other Members, two of each gender. They are appointed by the National Association of Psychologists (Appendix I) for a term of up to four years, once renewable. The five members will represent the main professional contexts of psychology in that country and will provide a balance between those working as practitioners and those working at universities and involved in the education of psychologists.

Article 16 The tasks of a National Awarding Committee include the following:

- a) to ensure that national arrangements for accreditation of academic curricula meet the requirements as laid down in the appendices of these Regulations, and to prepare and publish a list of accredited curricula;
- b) to have an overview of the academic curricula which are accredited nationally and to support high standards as appropriate;
- c) to advise institutions of higher learning of conditions for accreditation;
- d) to accredit courses for continuing education and professional development;
- e) to stipulate the manner in which an applicant has to submit evidence of professional competencies;
- f) to issue guidelines for the assessment of competences by supervisors;
- g) to prepare a form on professional ethics to be signed by applicants;
- h) to determine the fee for administrative costs to be paid by applicants;
- i) to submit all national regulations for approval to the European Awarding Committee;
- j) to take a decision on each individual application for the Diploma, either informing the applicant of the reasons why the application failed or issuing the Diploma;

- k) to keep a public record of psychologists awarded the Diploma;
- l) to prepare an annual report of activities for the European Awarding Committee;
- m) to manage the national maintenance of entries to the Register.

Article 17 A National Awarding Committee that in the opinion of the European Awarding Committee does not work in accordance with these Regulations shall be suspended by the European Awarding Committee, until the failure to observe the Regulations has been remedied. No European Diplomas can be issued by a National Awarding Committee when it is suspended.

Section C. The procedure for obtaining the diploma

Article 18 In order to obtain the European Diploma the applicant must submit an application to the National Awarding Committee in the country of practice. When the country of practice is not the same as the country where the original qualification as a psychologist was awarded the evidence of original qualifications may be checked in that country.

Article 19 The application must be made on a form that is similar in meaning and form to the model included in this document (page 13). The application must provide information on: the university education, the supervised practice, specifying the professional competences and contexts within which s/he has worked under supervision to qualify for independent practice. The applicant must submit authorized reports by his/her supervisors. The applicant must sign a pledge that s/he will conduct professional activities in accordance with the code of ethics of the national association of psychology in the country of practice.

Article 20 The National Awarding Committee will establish whether the candidate meets the criteria as mentioned in Article 2. It will examine the professional competences and professional contexts in which the applicant has worked under supervision and/or independently and decide in which professional context(s) the candidate is qualified for independent practice.

Article 21 The application will only be processed after the candidate has paid the fee mentioned in Article 16.

Article 22 The National Awarding Committee shall examine the evidence submitted and decide whether or not more information is needed from the applicant. The applicant will be informed whether or not the National Awarding Committee requires further information within 13 weeks of the original application and fee having been received.

Article 23 Where additional information is required, the applicant shall be informed of the National Awarding Committee's decision within 13 weeks of such additional information having been received.

Article 24 Where no additional information is required, the applicant shall be informed of the National Awarding Committee's decision on whether to award or not to award the Diploma within 13 weeks of the original application and fee having been received.

Article 25 Once the Diploma has been awarded, the information listed on the Specimen of the Diploma will be included in the Register.

Section D. Appeal procedures

Article 26 An applicant whose application for the European Diploma has been rejected by the National Awarding Committee can lodge an appeal against this decision with the National Psychological Association within the country concerned, providing the grounds for the appeal.

Article 27 This National Psychological Association will establish an independent advisory committee to examine the appeal. This committee will rule on the appeal and provide a written judgement within 60 days. This judgement will be communicated to the applicant and the National Awarding Committee. The independent advisory committee can seek the advice of the European Awarding Committee.

Article 28 Where an applicant's appeal is rejected, the applicant may appeal to the European Awarding Committee (cf Article 13e). Such an appeal will only be considered when evidence is provided that the National Awarding

Committee and the national appeals procedure have failed to apply the regulations governing the award of the diploma in a manner that is consistent with how these regulations are applied in other countries.

Article 29 The national association in a country where the National Awarding Committee has been suspended can appeal against this measure to the Executive Council of EFPA. The EFPA Executive Council will seek the advice of a European advisory committee which is established for the occasion and with the EFPA President as convenor.

Section E. Miscellaneous

Article 30 The regulations and the appendices on the European Diploma are established and can be changed by the General Assembly of EFPA, with a majority of 2/3 of the votes of those present.

Article 31 Transitional arrangements will apply for four years after the Regulations have been accepted by the EFPA Executive Council. Applicants, who before this date have been licensed to practise independently as a psychologist by a national licensing body recognized by the European Awarding Committee, can substitute listing of their supervised practice as a psychologist, with a record of their work history after they were licensed for independent practice as a psychologist. In these cases evidence of at least the equivalent of five years, within the past ten years, of independent practice as a psychologist within one and the same context, and evidence of current competence and continuing professional development (see Appendix V) is required for the Diploma to be awarded.

3. Diploma

Model of the European Diploma

European Diploma in Psychology

This is to certify that

[Academic title] MMMM

Date of birth

having demonstrated the required scientific knowledge and professional competences, and having agreed to abide by the principles of professional conduct set out in the Meta-Code of the European Federation of Psychologists Associations (EFPA) and pledged to act in accordance with the national code of ethics of the country of practice

has been awarded the title of

European Diplomate in Psychology

and is hereby considered qualified for independent practice as a psychologist in any country of the EU and in any other country which have accepted the Diploma and its regulations, subject to existing national regulations, in the professional contexts specified at the reverse.

We, the undersigned, have satisfied ourselves that the said evidence is in accordance with the Regulations concerning the Award of the European Diploma in Psychology, approved by the EFPA on xx xx, 20xx.

This Diploma is valid until xx xx, 2xxx

President of the National Awarding
Committee
for the European Diploma in Psychology
Psychology
of xxx land

Members of the National Awarding
Committee
for the European Diploma in
of xxx land

Specimen of the Diploma

This Diploma has been issued to

MMMMM

Address

Tel & fax

Email

The Diploma has been awarded on the basis of evidence concerning the following qualifications:

1. University education in psychology.

List each relevant university degree with date, name of degree and name and country of university where obtained.

2. Supervised practice(s)

Please list evidence for a minimum of one year full-time equivalent of supervised practice, including time period(s), name of supervisor(s), professional context(s), and role(s) according to Appendix IV. List only contexts which constitute formally recognised supervised practice.

3. Professional experience as an independent practicing psychologist

(Valid only for applicants who before xx.xx.20xx have been licensed for independent practice as a psychologist by a national licensing body recognised by the European Awarding Committee and do not use category 2, above). List employment history, professional context(s) and role(s). List only independent practice as psychologist of at least 3 months full-time equivalent.

4. Professional context in which competence is claimed (list one or two of the following: education, health, work& organisation, other)

Date, place

Signatures

<i>Professional contexts</i>	Education	Health care	Work & Organisation	Other
<i>Competences</i>				
A. goal definition				
B. assessment				
C. development				
D. intervention				
E. evaluation				
F. communication				
Enabling competences				

Application form

Name

Address

Tel & Fax

Email

1. University education in psychology

(please list academic title(s), dates when university study began and ended, the field in which the title was awarded)

2. Supervised practice

(please give details of the supervised practice, the dates and the professional context(s) in which it was carried out, and the professional context in which you wish to claim competence to practise as an independent psychologist; please provide evidence for a minimum of one-year equivalent, including period(s), name of supervisor(s), types of activity, context(s) and role(s). List only contexts which have been formally recognised as supervised practice)

3. Professional practice

(for those psychologists qualified and practising before ****. Please give details of professional practice carried out over the past 10 years. Provide evidence only of independent practice as a psychologist of at least three months full-time equivalent)

4. Register

- 1) The information mentioned in the Specimen of the European Diploma will be recorded in the European Register, which is a searchable online database available through the internet (www.europsy.org/register).

- 2) The entries of the European Register for a country will be updated by the National Examinations Committee whenever a European Diploma is issued, re-issued, withdrawn, or expires. Otherwise information in the Register is not subject to change, unless proven false.

Appendix I. Definitions

Within these Regulations the following definitions of terms are used:

The European Diploma in Psychology is a set of standards or a benchmark in psychology which defines a level of quality and standard agreed by EFPA member countries.

A European Diplomate in Psychology abbreviated to European Diplomate, refers to the holder of the European Diploma as mentioned in above.

A psychologist is a person who has successfully completed an academic curriculum in psychology at a university or an equivalent institution and fulfilled other conditions that by law or custom leads to a national title or qualification of “psychologist”, provided the curriculum has a duration equivalent to at least five years of full-time study.

The Specimen of the European Diploma of Psychology, hereafter called the Specimen, is an appendix to the Diploma which states the evidence, at the time of the award, regarding the educational training and professional competences of the holder of the European Diploma specified in Article 2 (see Appendix II and III).

The European Register of Psychologists, hereafter called the Register, is a register which provides a record of each European Diplomate in Psychology that contains the information specified in Article 2.

Professional roles refers to the six categories of professional activities making up the psychological services delivered within a professional context, as mentioned in Appendix II, i.e. goal specification, assessment, development, intervention, evaluation and communication.

Professional context refers to a particular category of work settings in which psychological services are rendered vis-à-vis a particular category of client. Professional contexts are to be understood in a broad sense, and for the current Diploma defined as one of the following: education, health, work & organisation, other.

Scientific knowledge refers to the knowledge accumulated in the scientific literature of the discipline of psychology and shared in the community of researchers and teachers of psychology.

Professional competence refers to the ability to adequately fulfil a professional role as defined in Appendix III.

Independent practice as a psychologist refers to the fulfilment of professional roles vis-à-vis clients without the requirement for direct supervision by other psychologists.

Dependent practice as a psychologist refers to the fulfilment of professional roles vis-à-vis clients under the responsibility and authority of another psychologist who is qualified for independent practice in the particular professional context (Article 9).

Supervised practice refers to the fulfilment of professional roles vis-à-vis clients by a psychologist practitioner-in-training with the direct supervision by a qualified psychologist as specified in Appendix IV, either as part of the university curriculum or outside of a university.

A Psychologist Practitioner-in-Training is a person who, under the responsibility of a qualified supervisor as described in Appendix IV, is in the process of completing her or his supervised practice.

A supervisor is a psychologist who, within the past three years, has at least two years of full time work experience as an independent practitioner within a professional context, and who is responsible for the acquisition and assessment of professional competence by a practitioner-in-training in that professional context.

The *National Association of Psychologists* in a country is the association or federation of associations that holds membership in the European Federation of Psychologists' Associations (EFPA).

The *country of residence* is the country where the psychologist or European Diplomat is registered as resident.

A *country of practice* is a country where the psychologist or European Diplomat is practising.

Appendix II. Framework and minimal standards for the education and training of psychologists

This appendix indicates the educational requirements for obtaining the European Diploma in Psychology, and is based substantially on the report: EuroPsyT A Framework for education and training of psychologists in Europe, which was widely accepted and was agreed by the EFPA General Assembly in 2001. Only individuals who can prove that they have followed a curriculum that meets the following requirements and have completed the equivalent of one year's supervised practice, making a total of at least 6 years, may qualify for the diploma.

The requirements are formulated with reference to a curriculum model that makes a distinction between three phases:

1st phase	Bachelor or equivalent
2nd phase	Masters or equivalent
3rd phase	Supervised practice

It is assumed that the 1st and 2nd phase will be part of the academic curriculum in psychology, whereas the 3rd phase may or may not be included within the university curriculum. It is further assumed that there will be a range of arrangements made by universities to meet these requirements and that a structure of different phases is not essential. For example, a number of universities have developed problem-Based Learning (PBL) approaches to the education and training of psychologists, where integrated blocks of theory-method-application cycles are organised from the start of the programme. The model assumes that students graduating from such programmes have gained equivalent knowledge, skills and competence, and innovative approaches are a welcome feature of professional formation. The current proposal is neutral in relation to the organisation and sequence of the learning programme.

The appendix provides a description of the content to be covered by the two phases, and minimal requirements for the education. The third phases is described further in Appendix IV of this document.

Description of curriculum content

The First Phase

The first phase is typically devoted to the orientation of students in the different sub-specialities in psychology, but it can also be opened to related disciplines. It offers a basic education in all the psychology specialities, and in the major theories and techniques in psychology. It gives a basic introduction to psychologists' skills, and a grounding for research in psychology. It does not lead to any occupational qualification and does not provide the necessary competence for independent practice in psychology.

The Second Phase

The programme of the second phase prepares the student for independent professional practice as a psychologist. This part of the curriculum can either be undifferentiated and prepare for further PhD training or employment as a 'general practitioner' in psychology or be differentiated and prepare for practice within a particular professional area of psychology, such as work & organisational psychology, educational psychology or clinical psychology. In the first case the student will acquire additional knowledge on topics that were already addressed during the first phase, such as cognitive architecture theory, specific theories of emotions, advanced personality theory. In the second case the student will acquire specialist knowledge on e.g. theories of work performance, theories of leadership, or statistical models of personnel selection. Since all of the knowledge and skills acquired are based on the discipline of psychology, either type of curriculum content is acceptable in the framework of the second phase. As part of the second phase the student has to demonstrate the capacity to acquire skills in research.

Table 1. First Phase

Type of content/ Objectives	Individuals	Groups	Systems/ Society
Orientation <i>Knowledge</i>	Methods in psychology History of psychology Specialities and professional fields in psychology		
Explanatory theories <i>Knowledge</i>	General psychology Neuro-psychology Cognitive psychology Differential Psychology Social Psychology Developmental Psychology Personality Psychology Work psychology Health & Clinical Psychology Educational psychology Psychopathology		
Technological theories <i>Knowledge</i>	Data and test theory Questionnaire theory Evaluation theory		
Explanatory theories <i>Skills</i>	Diagnostic skills training Interview skills training		
Technological theories <i>Skills</i>	Test and questionnaire construction training Group intervention training		
Methodology <i>Knowledge</i>	Introduction to methods: experimental methods. Qualitative and Quantitative methods		
Methodology <i>Skills</i>	Experimental practice, Methodological & statistical practice Data acquisition training, Qualitative analysis		
Academic skills <i>Skills</i>	Collecting information/library, Papers reading / writing Ethics		
Non-psychology theories <i>Knowledge</i>	Epistemology Philosophy Sociology Anthropology		

The implication of the above is that both national educational systems with an undifferentiated curriculum and systems with a differentiated system can meet these requirements, whether the curriculum is one where theory and practice are integrated (e.g. integrated professional education, problem-based learning) or separated. It should be noted that the Masters or equivalent degree is considered to provide the *basic* qualification needed for entering the practice of psychology and needs to be followed by supervised practice before an individual would be regarded as competent as an independent practitioner. Specialised professional practice in any area of psychology will generally require post-academic training in areas such as e.g. health psychology, clinical psychology, work & organisational psychology, psychology of work and health, educational psychology, child psychology etc.

Table 2. Second Phase

Type of content/ Objectives	Individual	Group	Society
Orientation <i>Knowledge</i>	Orientation on context of practice and possibilities for specialisation		
Explanatory theories <i>Knowledge</i>	Courses on explanatory theories of general psychology and/or physiological psychology and/or developmental psychology, and/or personality psychology, and/or social psychology. E.g. theories of learning, cognitive architecture theory, advanced personality theory.		
	Courses on explanatory theories of work & organisational psychology and/or educational psychology and/or clinical psychology and/or psychological subdisciplines. E.g. theories of work performance, theories of situated cognition, theories of leadership, theories of personality disorders.		
Technological theories <i>Knowledge</i>	Courses on technological theories of general psychology and/or physiological psychology and/or developmental psychology, and/or personality psychology, and/or social psychology. E.g. psychometric theory, EEG assessment theory .		
	Courses on technological theories of work & organisational psychology and/or educational psychology and/or clinical psychology and/or psychological subdisciplines. E.g. theories of work analysis, analysis of learning needs, theories of counselling and psychotherapy.		
Explanatory theories <i>Skills</i>	Skills training in applying above mentioned explanatory theories in diagnostics within research/ laboratory settings. E.g. training in EMG measurement, training in personality assessment.		
	Skills training in applying above mentioned explanatory theories in diagnostics within applied / field settings. E.g. training in error analysis, diagnosis of learning disorders.		
Technological theories <i>Skills</i>	Skills training in applying above mentioned technological theories in interventions within research/ laboratory settings. E.g. training in test construction, design of a learning experiment.		
	Skills training in applying above mentioned technological theories in interventions within applied / field settings. E.g. training in the design of performance rating systems, the design of a training system, the development of a therapeutic plan, psychotherapy.		
Methodology <i>Knowledge</i>	Advanced Experimental Design Basic and advanced multivariate statistics: Multivariate ANOVA, Multiple regression analysis, Factor analysis, Cluster analysis, Time series analysis, Qualitative methods, etc.		
Methodology <i>Skills</i>	Skills training in above mentioned methods and techniques		
Academic and general professional skills <i>Skills</i>	Skills training in report and article writing Skills training in professional interviewing etc.		
Non-psychology theories <i>Knowledge</i>	Theoretical and practical courses on topics from other disciplines, relevant for professional activity. E.g. medicine, law, business economics		
<i>Basic competence</i>	RESEARCH		
<i>Basic competence</i>	INTERNSHIP (“STAGE”)		

Internship (“stage”)

The aim of the internship (referred to as “stage” in some European countries) is to provide an introductory professional field training in order to enable students to:

- integrate theoretical and practical knowledge
- learn procedures related to psychological knowledge
- start practising under supervision
- be able to reflect upon and discuss own and other people’s activities
- begin working in a setting with professional colleagues

This training usually occurs during the second half of the university curriculum, but it may start earlier and/or extend beyond the curriculum. In the latter case, there should be joint responsibility of the university and/or the national professional psychological association and/or the relevant bodies for the accreditation of the training. The duration would normally be at least 6 months (or 30 ECTS), according to the specific area of interest.

The type of practice during the internship varies and may include:

- observation of actual situations in which psychological procedures are used
- use of basic procedures under supervision
- taking part in projects with a specified role
- analysis and discussion of ‘cases’.

The location where internships take place will normally be an institution or ‘certified’ private firm which:

- provides services which are congruent with the trainee’s educational background
- is able to guarantee that the majority part of the supervision will be provided by professional psychologists
- is recognised by the national Psychological Association and/or an accredited university.

The Third Phase (the year of supervised practice)

The third phase in the education of psychologists consists of supervised practice within a particular area of professional psychology. It can be considered as professional field training in order to:

- prepare for independent practice as a licensed (or equivalent) psychologist,

- develop working roles as a professional psychologist based on one's unique training and personality,
- consolidate the integration of theoretical and practical knowledge.

This training usually occurs after completion of the second phase, and often occurs after leaving university. However, it can also be part of university training as the third cycle. Its duration is 12 months (60 ECTS).

The type of practice consists of semi-independent work as a psychologist under supervision in a professional collegial setting. This form of training is held to be essential for obtaining the professional qualification of psychologist. Since the application of the knowledge and skills acquired during the first and second phases in a professional setting is a pre-requisite for the development of the psychologists' competences. Graduates who have completed the first and second phases without a period of supervised practice cannot be considered qualified for independent work as a psychologist.

Supervised practice will normally take place as institutions or 'certified' private firms which:

- provide services that are congruent with the trainee's educational background,
- are able to guarantee that the major part of the supervision will be provided by a professional psychologist,
- are accredited by the national body regulating entry into the profession.

Minimal requirements

The requirements in this section describe the scope and contents a psychology curriculum must minimally have. They are formulated in terms of content categories, as specified below, and a minimal magnitude in terms of curriculum units. The unit adopted is the ECTS-unit (ECTS=Educational Credit Transfer System). 1 ECTS is assumed to be equivalent to 25 hours of active study (i.e. 'study load') by the student.

Total length of the education and training

The curriculum must have a duration of at least 5 years (300 ECTS), divided over 180 units for the 1st phase and 120 units for the 2nd phase. The duration of the 3rd phase (supervised practice) must be at least 1 year (60 ECTS or its equivalent). This leads to a total length of 6 years or 360 ECTS.

Composition of the curriculum

The academic curriculum must cover all curriculum components outlined in Tables 1 and 2. However, there may be differences in emphasis on fields of study and/or

types of educational objectives. Table 3 describes the limits within which the composition of the curriculum may vary. They provide a flexible definition of the 'common core' of European psychology in operational terms.

The requirements should be understood as follows:

1. The largest part of the 1st phase should be devoted to theoretical courses and skills training; however some part should be reserved for methodology and non-psychological theory (e.g. philosophy or sociology) that is relevant for the study of psychology. It is suggested that the part spent on theoretical courses and skills training, plus orientation and academic skills should be between 125 and 135 units (over 2 years). Within the theoretical courses and skills training the largest part should be devoted to individual behaviour. The behaviour of people in groups and society should receive a minimal coverage of 20 units each.
2. Methodology should have a coverage of at least 30 units; non-psychological theory between 15 and 25 units. Taken together, these curriculum components should account for 45 to 55 units.
3. Within the 2nd phase approximately 60 units (1 year) should be spent on theoretical courses, seminars, assignments etc. To ensure that sufficient attention is being paid to individuals in the context of systems and/or society the number of units to be devoted to this should be at least 30.
4. Minimally 30 units should be devoted to an internship ("stage") and a research project or thesis. These two activities should cover at least 60 units (1 year).
5. Minimally 60 units (1 year) should be spent on supervised practice.
6. A paper or a dissertation or thesis is not deemed necessary for the first phase, because the Bachelor's Degree is not considered to lead to a qualification for independent practice. However, a dissertation is required for the second phase.

Table 3. Minimal requirements (in ECTS)

Phase	Component	Individual	Group	Society	Total
1 st Phase: ("Bachelor" or equivalent)	Orientation	The curriculum should include orientation to psychology, its sub-disciplines and areas of professional activity			Min 125 Max 135
	Theoretical courses and practical exercises	Max 95	Min 20	Min 20	
	Academic skills	Academic skills training should be included			
	Methodology	Min 30			
	Non-psychology theory	Min 15 – Max 25			Min 45 Max 55
					Total 180
2 nd Phase: (Masters or equivalent)	Theoretical courses, seminars, assignments etc.			Min 30	Max 60
	Placement	Min 30			Min 60
	Research project / thesis	Min 30			
					Total 120
3 rd Phase	Supervised Practice	Min 60			Total 60

Appendix III. Competences and competence profiling

Competences of psychologists

The overall purpose of practising as a professional psychologist is to develop and apply psychological principles, knowledge, models and methods in an ethical and scientific way in order to promote the development, well-being and effectiveness of individuals, groups, organisations and society.

This appendix defines the major competences that professional psychologists should develop and demonstrate before being admitted to independent practice. These competences relate to parts of the process by which psychologists render services to their clients.

There are two main groups of competences, i.e. those relating to the psychological content of the professional practice process (called primary competences) and those enabling the practitioner to render their services effectively (called enabling competences). The primary competences are unique for the psychological profession in terms of their content and the knowledge and skills required for their performance. The enabling ones are shared with other professions and providers of services. Both primary and enabling competences are essential for rendering services in a professionally acceptable way.

The competences provide a description of the various roles psychologists perform. These roles are performed in one or more of a variety of occupational contexts and in relation to a variety of types of client. Competences are based on knowledge, understanding and skills applied and practised in an ethical fashion. The competent practitioner is not only able to demonstrate the necessary skills but also attitudes appropriate to the proper practice of their profession. Attitudes are considered to be of special importance, since they define the unique nature of the psychological profession. While some knowledge and skill is general in its applicability, much of it is context-related. Thus, the psychologist who has demonstrated professional competence in one context with one client group cannot be assumed to be competent in other contexts or with other client groups in the same one.

Each holder of the EDP will have a profile defining the contexts within which they have demonstrated competence to practise independently at the point at which the Diploma is awarded.

A distinction will be made between four broad professional contexts, designated as:

- Education
- Health
- Work & Organisation
- Other

For the purpose of describing qualifications to practise the broad categorization in professional contexts is deemed to be sufficient. For those professional activities that cannot be assigned to any of these three categories, a fourth category, designated as 'Other' will be used and a specification of the particular setting (e.g. forensic, or sport) will be given.

The descriptions of these competences are meant to be generic and applicable to most or all types of psychologists' professional work.

Primary competences

There are 20 primary competences that any psychologist should be able to demonstrate; these can be grouped into six categories, which relate to professional roles. These roles are designated as:

- A. goal specification
- B. assessment
- C. development
- D. intervention
- E. evaluation
- F. communication.

The competences are described below.

Primary competences	Description
<i>A. Goal specification</i>	Interacting with the client for the purpose of defining the goals of the service that will be provided
Needs analysis	Gathering information about the client's needs by means of appropriate methods, clarifying and analysing the needs to a point where meaningful further action can be taken.
Goal setting	Proposing and negotiating goals with the client, establishing acceptable and feasible goals, and specifying criteria for evaluating goal fulfilment at a later time.
<i>B. Assessment</i>	Establishing relevant characteristics of individuals, groups, organisations, and situations by means of appropriate methods
Individual assessment	Carrying out assessment by means of interviewing, testing and observation of individuals in a setting relevant for the service demanded.
Group assessment	Carrying out assessment by means of interviewing, testing and observation of groups in a setting relevant for the service demanded.
Organisational assessment	Carrying out assessment by means of interviews, surveys, and other methods and techniques which are appropriate for studying organisations in a setting that is relevant for the service demanded.
Situational assessment	Carrying out assessment by means of interviews, surveys, and other methods and techniques which are appropriate for studying situations in a setting that is relevant for the service demanded.
<i>C. Development</i>	Developing services or products on the basis of psychological theory and methods for the use by the clients or psychologists.
Service or product definition & requirements analysis	Defining the purpose of the service or product, identifying relevant stakeholders, analysing requirements and constraints, and drawing up specifications for the product or service or service, taking into consideration the setting in which the service or product is to be used.
Service or product design	Designing or adapting services or product in accordance with the requirements and constraints, taking into consideration the setting in which the service or product is to be used.
Service or product testing	Testing the service or product and assessing its feasibility, reliability, validity and other characteristics, taking into consideration the setting in which the service or product is to be used.
Service or product evaluation	Evaluating the service or product with respect to utility, client satisfaction, user friendliness, costs and other aspects which are relevant in the setting in which the service or product is to be used.

Primary competences	Description
<i>D. Intervention</i>	Identifying, preparing and carrying out interventions which are appropriate for reaching the set goals, using the results of assessment and development activities.
Intervention planning	Developing an intervention plan that is appropriate for reaching the set goals in a setting relevant for the service demanded.
Direct person-oriented intervention	Applying intervention methods that directly affect one or more individuals in accordance with the intervention plan, in a setting relevant for the service demanded.
Direct situation-oriented intervention	Applying intervention methods that directly affect selected aspects of the situation in accordance with the intervention plan, in a setting relevant for the service demanded.
Indirect intervention	Applying intervention methods that enable individuals, groups or organisations to learn and take decisions in their own interest, in a setting relevant for the service demanded.
Service or product implementation	Introducing services or products and promoting their proper use by clients or other psychologists.
<i>E. Evaluation</i>	Establishing the adequacy of interventions in terms of adherence to the intervention plan and the achievement of set goals.
Evaluation planning	Designing a plan for the evaluation of an intervention, including criteria derived from the intervention plan and the set goals, in a setting relevant for the service demanded.
Evaluation measurement	Selecting and applying measurement techniques that are appropriate for effecting the evaluation plan, in a setting relevant for the service demanded.
Evaluation analysis	Conducting analyses in accordance with the evaluation plan, and drawing conclusions on the effectiveness of interventions in a setting relevant for the service demanded.
<i>F. Communication</i>	Providing information to clients in a way that is adequate to fulfil the clients' needs and expectations.
Giving feedback	Providing feedback to clients, using appropriate oral and/or audio-visual means, in a setting relevant for the service demanded.
Report writing	Writing reports as to inform clients about the results of assessment, service or product development, interventions, and/or evaluations, in a setting relevant for the service demanded.

A psychologist should master each of these competences as far as applicable within a particular professional context. In order to obtain the European Diploma the degree of mastery must be such that the psychologist can be expected to perform each of the six main roles in an adequate manner and independently.

Enabling competences

There are eight enabling competences which relate to professional activity in general and which the practitioner psychologist should demonstrate the primary competences.

A psychologist should master each of the enabling competences, as required for practice in a particular professional context, in order to qualify for the European Diploma.

Enabling competences	Definition
Professional strategy	Choosing an appropriate strategy for dealing with the problem(s) posed, based on a reflection on the professional situation and one's own primary competences.
Continuing professional development	Updating and developing one's primary and enabling competences, knowledge and skills in accordance with changes in the field and the standards and requirements of the psychological profession, national and European regulations.
Professional relations	Establishing and maintaining relationships with other professionals, as well as relevant organisations.
Research and development	Developing new products and services that have the potential of fulfilling current or future clients needs and generating new business.
Marketing & sales	Bringing current and new products and services to the attention of actual or potential clients, contacting clients, making business offers, selling services, providing after-sales services.
Account management	Establishing and maintaining relationships with (potential) clients, monitoring clients' needs and satisfactions, identifying opportunities for expanding business.
Practice management	Designing and managing the practice from which services are rendered, whether as a small business or as part of a larger private or public organisation, including financial, personnel, and operational aspects, providing leadership to employees.
Quality assurance	Establishing and maintaining a system for quality assurance for the practice as a whole.

In developing and assessing competences account must be taken of the fact that the actual content of the services offered is different, depending on the context within which one is practising. This is a direct consequence of the fact that psychologists perform different roles in society and deal with different types of clients, problems, methods, etc. As noted above, four broad professional contexts are distinguished for the European Diploma:

- Education
- Health
- Work
- Other

The fourth general category (other) is used to encompass other more specific applications that do not fall with these generic contexts.

Procedures for EDP Profiling

Assessment categories

Supervisors will make formative and summative assessments of psychologists' achievements according to rules and traditions that are specific for the particular professional and/or national context. These assessments are to be used for or supplemented by assessments of the primary competences mentioned above. This assessment needs to distinguish the following categories of competence.

1	2	3	4
Basic knowledge and skill present, but competence insufficiently developed	Competence for performing tasks but requiring guidance and supervision	Competence for performing basic tasks without guidance or supervision	Competence for performing complex tasks without guidance or supervision

The categories can be used for formative as well as for summative assessment. The most important distinction to be made by the assessor is between points 2 and 3. At the end of the supervision period sufficient competences should be present at level 3 or 4 to enable the individual to practise independently within one or more contexts, with one or more client groups. Assessment guidelines will be issued by the European Awarding Committee.

The award of the EDP should be dependent upon a final synoptic assessment of the practitioner's ability to integrate knowledge, skills and competences into a single process of providing a professional service to their client, at the same time taking account of ethical principles.

In the final assessment the supervisor should summarize the available information and indicate whether, on the basis of the available evidence, the candidate can be expected to adequately and independently perform the six primary roles under which the 20 competences were grouped. The supervisor's judgment should be expressed as a judgment of 'competent' or 'not yet competent'. In addition, the supervisor should give an overall evaluation of the enabling competences, again in terms of whether the person is 'competent' or 'not yet competent'. The candidate should provide evidence to satisfy their supervisor of their competence for the six primary roles, as well as on the total of the enabling competences.

The results of the evaluation shall be summarized in a tabular form, as indicated in the example below.

<i>Professional contexts</i>	Work & Organization	Education	Health care	Community
<i>Competences</i>				
A. goal definition		✓		
B. assessment	✓	✓	✓	✓
C. development		✓		
D. intervention		✓		
E. evaluation		✓	✓	
F. communication		✓	✓	
Enabling competences		✓	✓	

Appendix IV. Supervised practice

Psychologist Practitioners-in-Training

A Practitioner-in-training is a person who is in the process of completing the supervised practice part of the EDP requirement (see appendix 1). S/he will be working in real settings with real clients but under the supervision of a qualified practitioner. The supervisor will be responsible for assessing the competence of the practitioner-in-training on a day-to-day basis and encouraging them to act as independently as possible, given the situation and their competence.

The Practitioner-in-training may either be completing his/her professional training within an integrated programme managed by a university department or be working under the supervision of licensed or registered psychologists in the work place. In either case, it is necessary for a suitably qualified person to act as the supervisor of the practitioner-in-training. The supervisor needs to be recognised either by the National Awarding Committee or by the national association either through the mechanism of course accreditation in the case of university-based training, or on an individual basis in the case of post-university work-place supervision. It is recognised that at the current time there is a wide range of practice among different European countries reflecting different stages of the evolution of the profession in relation to the accreditation of supervisors; this ranges from those countries where there is an extensive system for the training and recognition of supervisors and workplace settings as appropriate for professional training and supervised practice to those where these practices are not yet developed.

Ongoing practice and formative assessment

For each main activity of supervised practice, the Practitioner-in-Training and supervisor should agree on which:

1. Professional context and client group(s) is covered by the practical work
2. Roles(s) (from those listed in the profile options) most closely match the work
3. Competences it will provide evidence on.

When the work has been completed, the supervisor should complete an assessment (see for example: Annex B) of the Practitioner-in-Training on each of the 20 competences that are relevant for that piece of work. This assessment should be discussed with the Practitioner-in-Training and areas for further development identified.

Clearly, such assessments are formative, as the Practitioner-in-Training will be developing their skills in the course of the minimum required period of one year.

Assessment of competences

It is proposed that supervisors assess the competences of a Practitioner-in-Training during and at the end of the period of supervised practice, using standard rating categories as presented in Appendix III of this document. Guidance and guidelines for assessment shall be made available. For comparison purposes, it is suggested that universities or countries which use more advanced methods develop systems for transferring results from such advanced assessment into the scale above.

Appendix V. Continuing Professional Development (CPD) scheme

The holder of the European Diploma in Psychology is expected to maintain and further develop his/her level of professional competence. This should be achieved by means of work experience and personal professional development, and may be achieved by meeting local CPD requirements if such exist. On renewal of the Diploma the applicant has to show relevant evidence.

Where no local CPD requirements exist, the following are provided as guidelines for use by National Awarding Committees.

Work experience

The applicant should show evidence of professional work as a psychologist amounting to not less than 400 hours per year averaged over a period of not less than 4 years over the period of the last six years before the application for renewal. Acceptable evidence includes, for example: employment contracts accompanied by a job description, project contracts, or statements of income for tax authorities (in the case of psychologists in independent practice.)

Personal professional development

It is a responsibility of the European Diplomate in Psychology to keep informed about recent professional scientific developments in psychology, including but not limited to the field of practice. A minimum of 80 hours per year is recommended and applicants should be able to show explicit evidence of 40 hours continuing professional development per year. Evidence of a variety of activities is required.

There is a wide range of different *types of professional development activities*, and the following list is not intended to be exhaustive. For each type of activity an approximate minimum and/or maximum of the percentage of time that can be accredited has been indicated, in order to ensure that psychologists undertake a range of different activities as part of their CPD.

- Certified attendance and participation in accredited courses and/or workshops aimed at further professional development (15-60%).
- Development of specific new skills through practice at work (15-20%)
- Certified attendance in intervision or peer supervision meetings (10%-20%)
- Certified attendance at a professional or scientific conference (10-20%)
- (Co-)authorship and/or editing of publications on research and/or professional issues (max 30%).
- Presentations to professional audiences (max 20%).
- Editorial work on journals and books in psychology (max 20%)
- For the purpose of accreditation the sum of the final three categories above cannot exceed 60%.

Record keeping

The holder of the European Diploma is required to maintain a record of his or her continuing professional development. In addition to recording the acquisition of experience of practice in the context of new functions, client groups and settings, this should cover training and development from continuing education. This record, with supporting evidence, will provide the basis for the EDP Profile as included in the Register, when the Diploma is renewed after seven years.

Appendix VI. History of the European Diploma in Psychology

In the early days of the European Community, the Treaty of Rome in 1957 promoted freedom of movement of professionals across Europe; 'freedom to work anywhere in the European Community is one of the basic rights laid down by the Treaty of Rome'; Article 48 of the Rome Treaty provided for the free movement of labour and Article 57 allowed for mutual recognition and co-ordination of professional qualifications. However, implementation of this commitment was slow and difficult. Early on, there were attempts to harmonise qualifications across member countries and so-called Sectoral Directives were agreed for the seven professions of doctors, dentists, nurses, midwives, vets, pharmacists and architects, with agreement across all the member countries on the harmonisation or standardisation of education and training. However, it soon became clear that these attempts to harmonise qualifications were enormously complex and time-consuming, and the task of extending this process to other professions appeared impossible. Therefore in 1985 the Commission introduced a new approach to cover other professions to which access is in some way restricted (or regulated) by the State either by law or through a professional organisation and which require at least three years' university level training or equivalent (the General Directive 89/48/EC, entitled Mutual Recognition of Higher Education Diplomas, and more recently the second General Directive 92/51). Currently, psychologists are covered by the directives 89/48 and 92/51, i.e. general or horizontal directives which cover all regulated professions whose qualifications require at least a Diploma (Lunt 1997).

Although these Directives are intended to facilitate mobility of professionals, there has not been significant progress in using them to promote mobility of psychologists across Europe, since each country is able to impose its own requirements on psychologists seeking to enter the country with qualifications obtained in another country. The European Federation of Psychologists Associations (EFPA), previously named the European Federation of Professional Psychologists Associations (EFPPA) agreed a statement in 1990 on 'Optimum standards for the professional training in psychology (EFPPA 1990) which provided a very general framework for level of qualifications for psychologists.

Recent years have seen a growth in the number of countries in Europe which have legal regulation or laws which determine the requirements for the title of 'psychologist' and in some countries impose requirements and constraints over activities for which psychologist qualification may be required. There are now psychologist laws in 11 EU countries with a further three in process of development. EFPA takes an active interest in these developments. Although there is no regulation of the profession at a European level, it will benefit both consumers and professionals

if a minimum standard is agreed across Europe which will in turn influence future requirements for regulation at an individual country level.

Over the past 10-15 years a number of developments have provided a foundation for subsequent work; these have included work by ENOP to develop a 'reference model' and minimal standards (ENOP 1988) and work within the BPS to develop standards which specified competencies of psychologists at the stage of independent practice (Bartram 1996). Following this, in 1999, a proposal for funding was put to the EU under its Leonardo da Vinci program to develop a European Framework for Psychologists Training; this two year project ended in 2001 with the report presenting a European Framework for Psychologists Training (Lunt et al 2001). The following countries took part in the project: Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Italy, Netherlands, Norway, Spain, Sweden, Switzerland, UK, and gave general support to the framework, which was endorsed by the General Assembly of EFPA in July 2001. A second project also funded by the EU under the Leonardo da Vinci programme began in November 2001, and was intended to design the European Diploma in Psychology. This project coincided with developments within the EU, and changes in the Directive governing professional qualifications (see Lunt 2002). The present proposals constitute part of the second Leonardo project which has membership from the following countries: Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Italy, Netherlands, Norway, Spain, Sweden, UK. This project has attempted to develop a European Diploma in Psychology which will provide a set of standards or benchmark for quality of psychology education and training across Europe.

Appendix VII. Relevant publications

Bartram, D. (1996). Occupational standards and competence-based qualifications for professional applied psychologists in the U.K. *European Psychologist*, 1, 157-165.

Bartram, D. (2000a). Higher education and the delivery of standards-based qualifications. Unpublished paper.

Bartram, D. (2000b). Standards-based qualifications. Paper presented to the Leonardo Euro-Psych Project. London, May 20, 2000.

British Psychological Society (2001). A general introduction to the Review of the National Occupational Standards for Applied Psychology. London: BPS / Cambridge; 5S Consulting Group.

British Psychological Society Consultative Working Group for Occupational Standards in Applied Psychology (1998). National Occupational Standards in Applied Psychology. Leicester: British Psychological Society.

EFPPA (1990). Optimal standards for the training of psychologists. Brussels: EFPPA, booklet no.3.

EFPPA (1995). MetaCode of professional Ethics. Brussels: EFPPA Booklet no. 5

ENOP (1988). European curriculum in work and organizational psychology. Reference model and minimal standards. Paris: ENOP / Maison des Sciences de l'Homme.

Gauthier J. (2002). Facilitating mobility for psychologists through a competency-based approach for regulation and accreditation: the Canadian experiment. *European Psychologist*, 7(3), 203-212.

Green, A., Wolf, A. & Leney, T. (1999). Convergence and divergence in European education and training systems. London: Institute of Education.

Jern S., Odland T., Nieminen P. (2002). The equivalence framework in relationship to the basic training of psychologists and the specialisation training: the Nordic scene. *European Psychologist*, 7(3), 213-220.

Lunt I. (1997) Education and training for psychologists in Europe: optimal or minimal standards News from EFPPA December 1997, 6-10.

- Lunt I. (1998). Psychology in Europe: challenges and opportunities. *European Psychologist*, 3(2), 93-101.
- Lunt, I. (2000). European project funded by the EU under the Leonardo da Vinci program. *European Psychologist*, 5(2), 162-164.
- Lunt, I., Bartram, D., Döpping, J. Georgas, J., Jern, S., Job, R., Lecuyer, R., Newstead, S., Nieminen, P., Odland, S., Peiró, J.M., Poortinga, Y., Roe, R., Wilpert, B., Herman, E. (2001a). EuroPsyT - a framework for education and training for psychologists in Europe. Available from EFPPA, Brussels.
- Lunt, I., Baneke, R., Berdullas, M., Hansson, B. & Nevalainen, V. (2001b). Laws and regulations for psychologists in European countries. Brussels: EFPPA.
- Lunt I. (2002). A common European qualification? Editorial for special issue of the *European Psychologist*, 7, 3.
- Lunt I. (2002). A Common Framework for the training of psychologists in Europe. *European Psychologist*, 7(3), 180-191
- National Council for Vocational Qualifications (1991). Guide to national vocational qualifications. London: NCVQ.
- National Council for Vocational Qualifications (1995). NCVQ criteria and guidance.
- Newstead, S. & Makkinen, S. (1997). Psychology teaching in Europe. *European Psychologist*, 1, 14.
- Peiro J.M and Lunt I. (2002). The context for a European Framework for Psychologists' Training. *European Psychologist*, 7(3), 169-179.
- Peterson, R.L. , McHolland, J.D., Bent, R.J., Davis-Russell, E., Edwall, G.E., Polite, K., Singer, D.L., Stricker, G.(Eds). (1992). The core curriculum in professional psychology. Washington: American Psychological Association.
- Pryzwansky, W.B. & Wendt, R.V. (1999). Professional and ethical issues in psychology. Foundations of practice. New York: Norton.
- Pulverich, G. (ed.) (1997). Inventory of regulations in the field of psychology in European countries. Bonn: Deutscher Psychologie Verlag.
- Roe, R.A. (ed.) (1984). Wat doet de psycholoog? Assen: Van Gorcum.

Roe, R.A., Coetsier, P., Levy-Leboyer, C., Peiró, J.M., Wilpert B. (1994). The teaching of Work and Organizational Psychology in Europe. Towards the development of a Reference Model. *The European Work & Organizational Psychologist*, 4(4), 355-365.

Roe, R.A. (2002). What makes a competent psychologist? *The European Psychologist*, 7(3), 192-203.

Wilpert B. (2002) projecting a European Diploma in Psychology. *European Psychologist*, 7(3), 221-225.

Anexo 6 . Modelo de competencias de Bartram y Roe (2004).

Competencias primarias y genéricas.

COMPETENCIA	Descripción
DEFINICIÓN DE OBJETIVOS: Interactuar con el cliente para definir las metas del servicio	
Identificación y análisis de necesidades de intervención	Recoger información sobre las necesidades del cliente a través de métodos apropiados, clarificando y analizando las necesidades hasta que se puedan realizar acciones posteriores
Establecimiento de los objetivos de la intervención	Proponer y negociar metas con los clientes, estableciendo metas aceptables y que puedan alcanzarse, y especificando criterios para evaluar el cumplimiento de las metas
EVALUACION: Establecer características relevantes de los individuos, grupos, organizaciones y situaciones por medios apropiados	
Evaluación individual	Realizar evaluaciones a través de entrevistas, tests y observación de individuos en los entornos apropiados para el servicio
Evaluación grupal	Realizar evaluaciones a través de entrevistas, tests y observaciones de grupos en entornos relevantes para el servicio
Evaluación Organizacional.	Realizar evaluaciones por medio de entrevistas, encuestas y otros medios apropiados para estudiar organizaciones en entornos relevantes para el servicio
Evaluación situacional	Realizar evaluaciones a través de entrevista, encuestas, y otros medios apropiados para estudiar situaciones en entornos relevantes para el servicio
DISEÑO Y DESARROLLO DE SERVICIOS (o productos): Desarrollar productos y servicios a partir de la teoría psicológica y métodos para el uso de clientes o de otros psicólogos	
Definición de servicios (productos) y análisis de requisitos.	Definir la propuesta del servicio o producto identificando a los interesados, analizando requerimientos y limitaciones, y estableciendo especificaciones para el producto, servicio
Diseño de servicios o productos	Diseñar o adaptar servicios o productos de acuerdo con las limitaciones y requerimientos, teniendo en cuenta el entorno en que se van a usar
Contraste de los servicios (prototipos o pruebas piloto)	Contrastar el servicio o producto evaluando su fiabilidad, validez, y otras características, teniendo en cuenta el entorno en que se van a usar
Evaluación de los servicios desarrollados	Evaluar el servicio o producto respecto a la utilidad, satisfacción del cliente, amistosidad, costes y otros aspectos relevantes.

INTERVENCIÓN: Identificar, preparar y realizar intervenciones apropiadas para conseguir los objetivos	
Planificación de intervenciones	Desarrollar un plan de intervención apropiado para alcanzar las metas propuestas
Intervenciones orientadas a actuar directamente sobre las personas	Aplicar métodos de intervención que afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención
Intervenciones orientadas a actuar directamente sobre la situación o contexto	Aplicar métodos de intervención que afectan directamente a aspectos seleccionados de la situación, de acuerdo con el plan de intervención
Intervenciones de actuación indirecta (a través de otras personas, etc.)	Aplicar métodos de intervención que permiten a individuos, grupos u organizaciones, aprender a tomar decisiones en su propio interés
Implementación de productos y servicios	Introducir servicios o productos y promocionar su uso adecuado por los clientes u otros psicólogos
EVALUACIÓN DE INTERVENCIONES Y PROGRAMAS: Establecer la adecuación de las intervenciones en términos de adherencia al plan de intervención y al cumplimiento de objetivos	
Planificación de la evaluación de las intervenciones	Diseñar un plan para la evaluación de una intervención, incluyendo criterios derivados del plan de intervención y las metas establecidas
Medición y obtención de datos relevantes para la evaluación	Seleccionar y aplicar técnicas de medida adecuadas para evaluar la intervención
Análisis de los datos e interpretación de los resultados de la evaluación	Realizar análisis de acuerdo con el plan de evaluación y extraer conclusiones acerca de la efectividad de las intervenciones
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: Proporcionar información a los clientes de manera adecuada para cubrir sus necesidades y expectativas	
Proporcionar feedback	Proporcionar retroalimentación y feedback a las personas y grupos interesados, utilizando medios orales o audiovisuales apropiados
Elaboración de informes	Escribir informes para dar cuenta a los clientes de los resultados de la evaluación, el servicio, la intervención, etc.

COMPETENCIAS GENÉRICAS	
Desarrollo de la estrategia profesional	Escoger una apropiada estrategia para manejar los problemas, basada en una reflexión sobre la propia situación y competencias
Desarrollo profesional continuado	Actualizar y desarrollar las competencias primarias, conocimientos, y habilidades, de acuerdo con los cambios en el área, los estándares y requerimientos de la profesión y las normas aplicables
Relaciones profesionales	Establecer y mantener relaciones con otros profesionales y organizaciones relevantes
Investigación y desarrollo	Desarrollar nuevos productos y servicios que tengan potencial para cubrir necesidades actuales o futuras de los clientes y generen nuevas oportunidades de negocio
Marketing y ventas	Poner productos y servicios habituales y nuevos a la atención de clientes potenciales o existentes, contactar clientes, ofrecer servicios, proporcionar servicios post-venta
Gestión de cuentas	Establecer y mantener relaciones con clientes potenciales, controlar las necesidades y satisfacciones de los clientes, identificar oportunidades para expandir el negocio
Gestión de operaciones	Diseñar y gestionar la práctica de la prestación de servicios, incluyendo aspectos financieros, de personal, operativos, proporcionar liderazgo a los empleados...
Garantía de calidad	Establecer y mantener un sistema para garantizar la calidad de la práctica profesional en su conjunto

Audiencia pública de la propuesta de contenidos comunes obligatorios (troncalidad) del título de Grado de Psicología (proyecto ANECA)

Introducción

El informe que están elaborando las Universidades españolas que imparten la titulación de Psicología, en el marco del Programa de Convergencia Europea de la Agencia nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, debe incluir necesariamente como uno sus puntos de trabajo, la propuesta de contenidos comunes obligatorios (troncalidad) del título de Grado de Psicología (proyecto ANECA). Estos contenidos deben garantizar la formación común para el desarrollo de competencias propias de un primer nivel profesional (grado), entendiendo que el postgrado permitirá un mayor nivel de profundización, especialización y dominio de las competencias profesionales del psicólogo.

La propuesta que se presenta se ajusta a las normas explícitas de la ANECA que indican: la organización de los contenidos en un número reducido de *materias* (entre 8 y 10), especificando su vinculación a *competencias*, sin referencia a las áreas de conocimientos y con asignación de créditos ECTS que se valoran en número de horas de trabajo del alumno (1 crédito = 25 horas).

Esta propuesta se basa en el estudio de competencias realizado por el grupo de trabajo 3 de la Conferencia de Decanos (actualmente en proceso de encuesta a profesorado, profesionales, licenciados y empleadores), y en la experiencia docente de los Centros universitarios (a través de un estudio completo de los planes de estudio de Psicología de todas las Universidades que la imparten). El borrador que se presenta fue consensuado en el grupo de trabajo 4, constituido por representantes institucionales de Psicología de 24 Universidades.

El plan de estudios del grado supone 240 créditos ECTS. Los contenidos comunes obligatorios (troncalidad) ocupan el 70% (168 créditos), quedando un 30% del plan de estudios libre en el que los distintos Centros Universitarios podrán aplicar sus propios criterios a través de materias obligatorias u optativas en el momento del diseño del Plan de Estudios.

Si bien las indicaciones de la ANECA no permiten la vinculación de materias a áreas de conocimientos, se adjunta un documento complementario en el que se recogen los descriptores de conocimientos incluidos en las materias propuestas vinculados a las 6 áreas de conocimiento de Psicología, que ha utilizado el grupo 4 como elemento de referencia en la organización de la propuesta.

Se inicia ahora un periodo de audiencia pública de la propuesta para recoger sugerencias y comentarios sobre la misma.

12.2 Contenidos comunes obligatorios.

La propuesta de contenidos comunes obligatorios (troncalidad) que se presenta en este apartado pretende dar la formación necesaria para que un titulado de grado pueda trabajar en los distintos ámbitos de actuación de la Psicología en un primer nivel de competencia profesional. Las materias troncales han de asegurar la obtención de competencias para este primer nivel profesional. A partir de las materias obligatorias que determine cada universidad y de la optatividad, el alumno podrá reforzar algunas de las competencias. Los créditos asignados se valoran en función del trabajo del alumno, utilizando como medida del crédito europeo (ECTS), 1 crédito = 25 horas de trabajo del alumno.

Propuesta de contenidos comunes obligatorios (troncalidad) del título de grado de Psicología
<p>1. Psicología: Ciencia y Profesión. 7 créditos ECTS (175 horas-trabajo del alumno).</p> <p>Historia de la Psicología. El método científico en Psicología. Campos de aplicación de la Psicología. Ética y Deontología Profesional.</p>
<p>2. Procesos psicológicos: bases biológicas y aspectos funcionales. 36 créditos ECTS (900 horas-trabajo del alumno).</p> <p>Atención, percepción, motivación, emoción, aprendizaje, memoria, pensamiento y lenguaje. Psicología Fisiológica. Psicofisiología. Neuropsicología.</p>
<p>3. Fundamentos biológicos de la conducta. 10 créditos ECTS (250 horas-trabajo del alumno).</p> <p>Genética, evolución y etología. Fundamentos de Neurociencia. Farmacología de la conducta.</p>
<p>4. Bases sociales de la conducta. 18 créditos ECTS (450 horas-trabajo del alumno).</p> <p>Psicología Social. Psicología de los Grupos. Psicología de las Organizaciones.</p>
<p>5. Psicología del Ciclo Vital. 16 créditos ECTS (400 horas-trabajo del alumno).</p> <p>Psicobiología del Desarrollo. Psicología del Desarrollo. Trastornos del Desarrollo.</p>
<p>6. Métodos, diseños y técnicas de investigación en Psicología. 18 créditos ECTS (450 horas-trabajo del alumno).</p> <p>Métodos cuantitativos y cualitativos. Diseños de investigación. Estadística descriptiva, exploratoria e inferencial aplicada a la Psicología.</p>

<p>7. Psicología de la diversidad humana. 14 créditos ECTS (350 horas-trabajo del alumno).</p> <p>Diferencias humanas. Psicología de la Personalidad. Psicopatología.</p>
<p>8. Evaluación psicológica. 18 créditos ECTS (450 horas-trabajo del alumno).</p> <p>Técnicas e instrumentos de evaluación psicológica. Psicometría. Psicodiagnóstico. Evaluación neuropsicológica. Evaluación de programas.</p>
<p>9. Intervención psicológica. 22 créditos ECTS (550 horas-trabajo del alumno).</p> <p>Psicología Clínica. Técnicas de Intervención y Tratamiento Psicológico. Psicología de la Salud y Promoción de la Salud. Intervención psicosocial. Psicología de la Educación e Intervención Psicoeducativa.</p>
<p>10. Practicum. 9 créditos ECTS (270 horas-trabajo del alumno).</p> <p>Conjunto de prácticas integradas en Centros profesionales.</p> <p><i>Competencias:</i></p> <p><i>a) Adquisición y consolidación de conocimientos, habilidades y competencias</i></p> <p>a.1) 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 (véase tabla) estarían incluidas en este apartado.</p> <p>a.2) Capacidad para adquirir nuevos conocimientos derivados de la intervención práctica.</p> <p><i>b) Aprendizaje de rol</i></p> <p>b.1) 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.</p> <p>b.2) Capacidad para trabajar con otros profesionales desde la óptica del rol del psicólogo.</p> <p><i>c) Inserción profesional</i></p> <p>c.1) 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.</p> <p>c.2) 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)</p>
<p>Total: 168 créditos (70% de 240 créditos).</p>

El total de créditos comunes obligatorios es de 168, que representan el 70% de los créditos de la titulación (240).

A continuación se incluye una tabla en la que se establece la relación entre los contenidos troncales y las competencias de formación disciplinar y profesional.

Tabla 1 : Conocimientos básicos y específicos y competencias específicas de la formación de grado en Psicología. Materias que las incluyen.

CONOCIMIENTOS BÁSICOS Y ESPECÍFICOS				
	1. Psicología: Ciencia y Profesión	2. Procesos psicológicos: bases biológicas y aspectos funcionales	3. Fundamentos biológicos de la conducta	4. Bases sociales de la conducta
1-Conocer las funciones, características y limitaciones de los distintos modelos teóricos de la Psicología	*	*	*	*
2-Conocer las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos		*		
3-Conocer los procesos y etapas principales del desarrollo psicológico a lo largo del ciclo vital en sus aspectos de normalidad y anormalidad				
4-Conocer los fundamentos biológicos de la conducta humana y de las funciones psicológicas		*	*	
5-Conocer los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones				*
6-Conocer la dimensión social y antropológica del ser humano considerando los factores históricos y socioculturales que intervienen en la configuración psicológica humana				*
7 Conocer distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología				
8-Conocer distintos diseños de investigación, los procedimientos de formulación y contrastación de hipótesis y la interpretación de los resultados.				
9-Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: escolar, clínica y salud, trabajo y organizaciones y, comunitario.	*			

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA LA FORMACIÓN EN PSICOLOGÍA					
	1. Psicología: Ciencia y Profesión	2. Procesos psicológicos: bases biológicas y aspectos funcionales	3. Fundamentos biológicos de la conducta	4. Bases sociales de la conducta	5. Psicología del
A- Definición de las metas de la función a realizar					
1-Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos	*				
2-Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados					*
B- 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.					
B.1- Nivel individual					
3- Ser capaz de planificar y realizar una entrevista					
4-Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales		*	*		
5-Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades					
6-Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión					
B.2- Nivel grupal:					
7- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal					
8-Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales				*	
B.3- Nivel organizacional:					
9- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e ínter organizacional				*	
10-Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e ínter organizacionales					
B.4- Análisis del contexto					
11-Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales					
C- Desarrollo de productos y servicios a partir de la teoría y los métodos psicológicos					

12-Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados					
13-Saber diseñar y adaptar instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones					
14-Saber contrastar y validar instrumentos, productos y servicios (prototipos o pruebas piloto)					
D- Intervención psicológica: prevención, tratamiento y rehabilitación					
15-Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción, acompañamiento....)					
16-Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos					
17-Dominar las estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios					
18-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...					
19-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los contextos: construcción de escenarios saludables...					
20-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.					
E- Evaluación de programas e intervenciones					
21-Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones					
22-Ser capaz de seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones					
23-Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones					
24-Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación					
F- Comunicación					
25-Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa					
26-Ser capaz de elaborar informes orales y escritos					
G- Compromiso ético					
27-Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología	*				

Descripción operativa de los indicadores de calidad más relevantes

En la tabla 17 se expresa la forma de calcular los indicadores propuestos (en cursiva se incluyen aclaraciones o recomendaciones a los mismos).

Tabla 17. Descripción operativa de los indicadores de calidad más relevantes

CRITERIO	INDICADOR	PROCEDENCIA	DENOMINACIÓN / CÓDIGO
PROGRAMA FORMATIVO	El PF tiene definidos los objetivos Documento que los contenga	A,X	
	Perfil de Egreso Documento que los contenga	A,X	
	Las materias cuentan con un documento accesible y público que contiene los elementos básicos Documento que los contenga	A,X	
	Mecanismos que permitan la coordinación entre materias/asignaturas Presencia de documentos que permitan evidenciarlos	A,X	
RECURSOS HUMANOS	PDI a tiempo completo $\frac{\text{N}^{\circ} \text{PDI TC} \times 100}{\text{N}^{\circ} \text{PDI}}$ <i>Debe concretarse un periodo de varios años para ver la evolución del indicador.</i>	C	RH1
	PDI doctores $\frac{\text{N}^{\circ} \text{PDI Doctores} \times 100}{\text{N}^{\circ} \text{PDI}}$ <i>Informa sobre la capacidad investigadora. Debe concretarse un periodo de varios años para ver la evolución del indicador.</i>	C	RH2
	PAS/ PDI $\frac{\text{N}^{\circ} \text{PAS}}{\text{N}^{\circ} \text{PDI}}$ <i>Informa sobre el apoyo logístico al programa de formación. Debe concretarse un periodo de varios años para ver la evolución del indicador</i>	C	RH4

	<p>Resumen de resultados de la actividad investigadora</p> <p>Tabla. Nº artículos internacionales/ nacionales/ patentes/ libros y monografías/ documentos (en prensa)/ actas de congresos/ conferencias invitadas nacionales e internacionales/premios científicos</p> <p>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</p> <p>Nº artículos internacionales + nacionales + patentes + libros y monografías + documentos (en prensa) + actas de congresos + conferencias invitadas nacionales e Internacionales + premios científicos Nº PDI</p> <p><i>Debe concretarse un periodo de varios años para ver la evolución del indicador.</i></p>	A	RH-03
	<p>Profesional Colaborador</p> <p><u>Tabla. Nº profesionales colaboradores x100</u> Total de PA</p> <p>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</p> <p><u>Nº Alumnos en Prácticas</u> Nº de Profesionales Colaboradores</p> <p><i>Podría multiplicarse el numerador por el Nº de créditos prácticos.</i></p>	A	T-04
	<p>Grado de Satisfacción del PDI</p> <p>Datos de satisfacción del PDI</p> <p><i>Se deben elaborar encuestas específicas.</i></p>	X	
	<p>Grado de Satisfacción del PAS</p> <p>Datos de satisfacción del PAS</p> <p><i>Se deben elaborar encuestas específicas.</i></p>	X	
RECURSOS MATERIALES	<p>Tipología de espacios destinados al trabajo y estudio de los alumnos</p> <p>Tabla. Tipo de espacio (aula, taller,...)/ nº aulas/ nº espacios, capacidad media, grado de ocupación</p> <p><i>Esta tabla debe convertirse a indicador en función del tamaño de los grupos (<30, 30-50, 50-80 >80) y del número de grupos.</i></p>	A	RM-01

	<p>Recursos Materiales por número de alumnos</p> <p><u>Nº alumnos matriculados</u> Nº puestos de uso simultáneo al día en las aulas de mobiliario</p> <p>Nº alumnos matriculados en titulaciones que exijan el uso de <u>laboratorios</u> Nº de puestos en los laboratorios de uso simultáneo</p> <p><u>Nº de puestos de lectura en biblioteca</u> Nº total de alumnos matriculados equivalente a TC</p> <p><u>Nº total de alumnos matriculados</u> Nº total de puestos en biblioteca</p> <p><u>Nº total de alumnos matriculados</u> Nº total de puestos en sala de ordenadores</p> <p><u>Nº de estudiantes a TC matriculados</u> Nº total de puestos en sala/s de ordenadores + Nº total de conexiones a red</p> <p>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</p> <p>Tabla. Nº Estudiantes / Nº de puestos de uso simultáneo en las aulas de mobiliario / Nº de puestos en laboratorios / Nº de puestos de lectura en bibliotecas (con acceso a fondos) y en salas de estudio / Nº de puestos en salas de ordenadores / Nº conexiones a red</p> <p><i>Los indicadores de Consejo recomiendan multiplicar por el número de turnos o grupos, mientras que la ANECA menciona que el número de alumnos estará en función de los créditos en que estén matriculados: TC, TP. Está recomendado por el Consejo un 20% de puestos de lectura en biblioteca.</i></p>	C,A	<p>RecFis 1 RecFis 2 RM-09 RecFis 3 RecFis 4 RM-04</p>
	<p>Disponibilidad de espacios para PDI</p> <p><u>M2 de espacios de trabajo</u> Nº de PDI a TC</p>	A	RM-05
	<p>Disponibilidad de espacios para PAS</p> <p><u>M2 de espacios para PAS</u> Nº de PAS</p>	A	RM-06
	<p>Fondos bibliográficos</p> <p><u>Tabla.</u> Nº total de ejemplares, monografías, revistas, publicaciones electrónicas, bases de datos, nuevas adquisiciones, total suscripciones vivas.</p> <p>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</p> <p><i>Debería estar en función del Nº de alumnos, Recursos Económicos de la titulación y Nº de años de antigüedad de la licenciatura.</i></p>	A	RM-10

	<p>Disponibilidad de la bibliografía y fuentes de información</p> <p><u>Nº de títulos asociados al programa formativo</u> Nº de títulos recomendados</p> <p>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</p> <p><u>Nº de títulos asociados al programa formativo</u> <u>Nº de títulos recomendados * Nº ejemplares</u></p> <p><i>Debería estar en función del Nº de alumnos, Recursos Económicos de la titulación y Nº de años de antigüedad de la licenciatura.</i></p>	A,X	RM-11
	<p>Docimoteca (Indicador específico de la titulación de Psicología)</p> <p><u>Nº de tests/técnicas * Nº medio ejemplares</u> Nº de alumnos</p> <p><i>Debería estar en función del Nº de alumnos, Recursos Económicos de la titulación y Nº de años de antigüedad de la licenciatura. A su vez, el número de alumnos estará en función de los créditos en que estén matriculados: TC, TP.</i></p>	X	
RECURSOS FINANCIEROS	<p>Gastos corrientes por alumnado matriculado</p> <p><u>Gastos corrientes de la Universidad</u> Nº Alumnos matriculados</p>	C	RecFin6.1
PROCESO FORMATIVO	<p>Existencia y participación de alumnos de nuevo ingreso en programas de acogida.</p> <p><u>Nº alumnos participantes</u></p> <p>Nº alumnos de nuevo ingreso</p>	A	PF-02.
	<p>Definición de Tipologías de Prácticas</p> <p>Tabla.</p> <p><i>Este indicador debe definirse en función del tamaño de los grupos (<30, 30-50, 50-80 >80) y del tipo de prácticas que se realice: pizarra-problemas, aula informatizada, laboratorio, campo...</i></p>	X	

	<p>Prácticas externas del plan de estudios y participación en programas de orientación para la inserción laboral</p> <p>Nº créditos a cursar por el alumno en empresas, <u>organismos públicos</u></p> <p>Nº créditos prácticos a cursar por el alumno para obtener el título</p> <p>PF-08. Indicador global de prácticas externas:</p> <p>Nº de créditos reconocidos en prácticas externas <u>por los egresados de un curso académico</u> x 100 Nº de egresados x créditos x créditos totales del plan de estudios</p> <p>Tasa de alumnos que realizan prácticas externas:</p> <p><u>Nº alumnos en prácticas externas</u> x 100 Nº total de alumnos con el 50% de los créditos superados</p> <p>PF-03.</p> <p>Nº alumnos participantes en programas de <u>inserción laboral</u></p> <p>Nº alumnos con más del 70% de créditos superados</p> <p>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</p> <p>Nº créditos en prácticas externas y/o Practicum <u>* equivalencia en horas</u> (Nº créditos prácticos del 2º ciclo x equivalencia en horas) + (Nº créditos del Practicum * equivalencia en horas)</p> <p>Además: Documento que contenga la participación en programas de orientación para la inserción laboral distintos al Practicum</p> <p><i>Deberá definirse en función del Grado. Tal como se formula el indicador, tiene en cuenta las distintas equivalencias en horas de los créditos del Practicum.</i></p>	C,A,X	Proceso 4. PF-08. PF-03.
	<p>Estudiantes por profesor</p> <p>Suma de los créditos <u>matriculados por el total de alumnos</u></p> <p>Suma de los créditos totales de docencia ofertados</p>	C	Proceso 7.

	<p>Tipos de metodología de enseñanza-aprendizaje utilizados</p> <p><u>Tabla.</u> Nº créditos en clase magistral/ resolución de problemas/ casos/ prácticas de laboratorios/ prácticas de campo...</p> <p><i>Dada la importancia de la variedad, convertir tabla en indicador; debería tener en cuenta el tamaño de los grupos, el tipo de asignatura y vincularse al EEES.</i></p>	A	PF-04.
	<p>Métodos de evaluación utilizados</p> <p><u>Tabla.</u> Prueba escrita/ prueba oral/ Exposición/ ...</p> <p><i>Dada la importancia de la variedad, convertir tabla en indicador; debería tener en cuenta el tamaño de los grupos, el tipo de asignaturas y vincularse al EEES.</i></p>	A	PF-06.
	<p>Carga docente del profesorado</p> <p><i>Expresada tanto en créditos LRU como en créditos ECTS</i></p>	X	
	<p>Tutorías</p> <p>Nº Alumnos asisten /Nº alumnos matriculados por grupo</p> <p>Nº visitas a tutoría /Nº alumnos matriculados por grupo</p> <p><i>Dada su importancia debería existir un indicado que tuviese en cuenta el tamaño de los grupos y vincularse al EEES.</i></p>	X	
RESULTADOS	<p>Duración media de los estudios</p> <p>Suma del Producto [(Suma del número de años en <u>graduarse</u>) x (nº de alumnos egresados)] x100</p> <p>Nº alumnos egresados</p> <p><i>Señalar como adecuado que el 50% de los alumnos debe superar los estudios en los años fijados, el 30% en los años fijados + 1 y el 20% los finaliza en más años.</i></p>	C	Resultado 5.1.
	<p>Previsión de la duración de los estudios</p> <p><u>"n"</u> (años del plan de estudios)</p> <p>Tasa de eficiencia</p> <p><i>Modificar en la dirección del indicador Duración media de los estudios del Consejo: Resultado 5.1.</i></p>	A	R-02.

	<p>Índice de satisfacción del alumnado.</p> <p>Datos de la encuesta al alumnado</p> <p><i>Utilizar una herramienta común para todos los Centros con la Titulación.</i></p>	A	R-03.
	<p>Índice de satisfacción del egresado.</p> <p>Datos de la encuesta a los egresados</p> <p>Encuesta sobre satisfacción en los estudios</p> <p><i>Utilizar una herramienta común para todos los Centros con la Titulación.</i></p>	C,A,X	R-04. Resultado 6.

Anexo 11: Universidad del País Vasco

Resultados de la encuesta de inserción laboral realizada por la empresa EGAILAN (vía telefónica) por encargo de la UPV/EHU. En la tabla inferior se reflejan los datos más relevantes de dicho estudio correspondientes a la titulación de Psicología de la UPV/EHU.

TITULADOS PSICOLOGÍA

Promociones	1998	1999	2000
Licenciados	342	307	302
Muestra	254	213	241
Tasa de paro (%)	13,9	18,9	16,4
Tasa ocupación (%)	86,1	81,1	83,6%
Empleo relacionado con la titulación de psicología	60,1	61	60,8

*) 3 años de seguimiento.

*) años de seguimiento 2001, 2002 y 2003.

ANEXO 11. UNIVERSIDAD DE SEVILLA
INFORME DE LA ENCUESTA DE INSERCIÓN LABORAL
2003-2004

FACULTAD DE PSICOLOGIA,
UNIVERSIDAD DE SEVILLA

En la Convocatoria para el Programa de Evaluación Institucional (2003-2004) dentro de los programas de la ANECA, se incluía la posibilidad de realizar un Estudio sobre la Inserción Laboral de los egresados. La Facultad de Psicología de la Universidad de Sevilla acordó participar en este estudio que, siguiendo las pautas marcadas por la ANECA, sería realizado por la Unidad Técnica de Calidad de dicha Universidad mediante entrevistas telefónicas. Con ellas se ha tratado de contactar con todos los egresados de 2000, habiéndose conseguido con 188 (72,58%) en diciembre de 2003, mientras que la media de las 8 titulaciones encuestadas en la Universidad de Sevilla ha sido aproximadamente del 60%. La ANECA, finalmente, ha dado por válidas 171 encuestas (66,02%).

1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO.

Se corresponde con una mujer (83%) con una media de edad de 26,8 años, nacida en Sevilla (61%), que reside en esta misma ciudad (66%) con sus padres (68%) quienes no han tenido una enseñanza universitaria (75% y 87%, padres y madres respectivamente).

2. HISTORIAL ACADÉMICO.

Los encuestados iniciaron los estudios en 1994 (31%), 1995 (43%) y 1996 (25%) y sin poseer títulos universitarios previos (97%). El motivo para elegir esta carrera fue "por vocación" (86%) ya que el 87% no hubiera preferido elegir otros estudios.

3. ANTECEDENTES LABORALES.

Como estudiantes, el 88% no han tenido, antes o durante el ingreso en la Universidad, un empleo significativo, y de aquellos que lo tuvieron, la mayoría (86%) no lo mantiene en la actualidad.

La relación laboral que mantuvieron fue sin contrato o con un contrato temporal (72%) con una media de tiempo de empleo de estos nueve sujetos de 12,3 meses. Los estudiantes que han trabajado lo han hecho fundamentalmente en el sector privado (78%) siendo la ocupación muy diversa, con un sueldo de entre 300 y 600 € (56%) y de una exigencia adecuada o "superior" (así lo han considerado los encuestados) a la formación que tenían en ese momento (52%).

4. PRIMERA INSERCIÓN.

Prácticamente todos los encuestados (91%) han buscado trabajo después de finalizar los estudios, fundamentalmente contactando con empresas, sin saber si tenían puestos libres (54%), mediante agencias públicas de empleo (47%), o respondiendo a un anuncio (37%).

Una gran mayoría (82%) encontró trabajo. Los medios descritos anteriormente, además de a través de amigos o familiares (22%) han sido descritos como los medios más efectivos para encontrarlo.

La media de tiempo buscando trabajo ha sido de 9 meses aunque sólo el 50% mantiene ese trabajo en la actualidad. Las formas de contrato han sido: por servicios (36%) o temporal (35%), y sólo un 4% tiene un contrato indefinido. La media de tales contratos ha sido de 6 meses.

De los que han cambiado de trabajo (50%), el 57% trabaja actualmente en el sector privado y un 33% en el público. Son pequeñas y medianas empresas (62%). La ocupación está muy dividida, apareciendo como las más frecuentes: 13% profesionales de la salud; 17% técnicos y profesionales de apoyo; 10% profesionales de la enseñanza; 10% organizaciones empresariales y servicios al cliente; 9% administrativos. Un 58% trabaja en el ámbito de la Psicología y en un 62% de los casos en un empleo adecuado o superior a los estudios realizados. En cuanto al salario que perciben, el 40% gana 600€ o menos, y un 38% entre 600 y 1000€.

El 92% de los egresados ha aumentado su formación, mayoritariamente mediante cursos de formación profesional, master o cursos de expertos. La media de dedicación a ellos ha sido de 9 meses y las razones para realizar esta formación han sido las de actualizar los conocimientos (54%) o por interés personal (22%). Esta formación postgraduada ha estado relacionada con la Psicología (93% de los casos).

5. SITUACIÓN LABORAL Y FORMATIVA EN LA ACTUALIDAD.

Un 68% de los egresados trabajan en la actualidad, aunque un 14% sigue buscando activamente empleo. De los primeros, los tipos de contrato que tienen se dividen entre indefinidos (20%), por servicio (38%) y temporales (38%), siendo la duración media de los últimos de 7,4 meses, siendo fundamentalmente trabajadores asalariados en pequeñas o medianas empresas privadas (65%) o empresas públicas (29%).

La ocupación que realizan es muy variada aunque en un 53% de los casos relacionada con la Psicología (3% directores de empresas; 13% profesionales de la salud; 14% profesionales de la enseñanza, 8% profesionales en organizaciones; 15% técnicos y profesionales de apoyo). En cuanto al salario que perciben, el 28% gana 600€ o menos al mes, un 49% entre 600 y 1200€ y un 19% entre 1200 y 3000€, en un trabajo que es adecuado o superior a su nivel de formación en un 69% e inferior o muy inferior en el 31% de los casos. El 62% se manifiesta satisfecho o muy satisfecho con su trabajo y en un 54% consideran que utilizan los conocimientos y habilidades adquiridos durante su carrera universitaria mientras que un 39% estima que poco o nada tienen que ver unos y otras con las tareas de su actual trabajo. Entienden que ocupan un puesto adecuado a su nivel de estudios en el 60% de los casos, mientras que el 39% considera que su categoría profesional es inferior o muy inferior a su nivel de estudios.

El 14% (N=24) de los egresados no ha encontrado trabajo y lleva una media de 10 meses buscándolo activamente. Los que no trabajan y no buscan empleo (N=11) tienen razones diversas para ello aunque destaca que un 64% de ellos está preparando oposiciones.

En cuanto a la movilidad de los egresados destaca la encuesta que el 73% no ha vivido en otra ciudad y los que lo han hecho aducen razones de trabajo o estudio (82%).

De entre el 92% de egresados/as que han continuado con formación postgraduada, actualmente, el 25% la seguía realizando en un horario de 40 horas/semana (31% en formación ocupacional, 24% en Másters y 17% en cursos de experto) con una media de 10 meses de formación siendo los motivos para cursarla la actualización de conocimientos (38%) o el interés personal (21%). Esta formación está mayoritariamente relacionada con la Psicología (83%).

ANEXO 11. UNIVERSIDAD DE VALENCIA

Un solo estudio que abarca cuatro promociones. Los datos técnicos del estudio se calculan con respecto a la muestra total. No se dispone de datos técnicos para cada una de las cuatro promociones que integran el estudio.

Ficha técnica

Año publicación	Organismo	Promoción	Seguimiento	Procedimiento	Población	Muestra % Población	Error muestral
2004	OPAL (UVEG)	1999	5 años	Telefónica asistida por ordenador (CATI) Muestreo aleatorio estratificado	1853	85	-
2004	OPAL (UVEG)	2000	4 años			77	-
2004	OPAL (UVEG)	2001	3 años			82	-
2004	OPAL (UVEG)	2002	2 años			69	-
						Total 313 (17,26%)	0,05

Síntesis de los principales resultados:

(82.43% mujeres; Edad media, 28.66 años)

-De los 313 encuestados, el 29,26% es económicamente dependiente y no vive con sus padres, mientras que un 42,77% es independiente y vive con sus padres.

-76.36% estudió eligió Psicología en primera opción.

-89.4% piensa dedicarse profesionalmente a la psicología. De los que no (33 casos) el 21.21% pensaba dedicarse cuando la escogió y un 39.39% le gustaban los contenidos.

-El 75.40% volvería a escoger ahora los mismos estudios.

-Valoración de los estudios en cuanto al desarrollo de competencias y habilidades (medias en una escala de 0 a 10)

Habilidades sociales (6.78) (la más alta de las 14 titulaciones incluidas en el estudio)

Capacidad de trabajo en equipo (7.39) (la 4ª más alta en 14 titulaciones)

Comunicación oral y escrita (6.64)

Planificación y gestión de tiempo y recursos (6.12)

Capacidad para toma de decisiones (6.39)

Capacidad para dirigir (5.78)

Resolución de problemas (6.46)

Creatividad (5.61)

Capacidad de análisis crítico (6.88)

-El 93.29% ha recibido formación posterior a la titulación

IMPORTANCIA DE LOS POSGRADOS (el 68.15 cursos de postgrado; el 13% otra titulación universitaria)

-**Primer trabajo remunerado** después de la titulación:

35.93% requieren Licenciatura, 9.49 requieren Diplomatura y 1.36% requieren postgrado. (El resto requiere baja formación)

17.29% tiene bastante relación con la titulación y 27.46 tiene mucha relación (el resto poca o ninguna relación).

Combinado ambos criterios:

46.44% poca o ninguna relación, hasta bachiller

6.78% bastante o mucha relación, hasta Bachiller

8.11% poca o ninguna relación, estudios universitarios

37.97% bastante o mucha relación, estudios universitarios

Muy baja movilidad geográfica en primer empleo

61.36% trabajo temporal. Preferentemente en pequeñas y medianas empresas. 29.19 horas/semana trabajadas de media

-**Empleo actual o último**

El 62.03 % requiere nivel universitario.

El 62.03 tiene bastante o mucha relación con los estudios.

Combinado ambos criterios:

30.51% poca o ninguna relación, hasta bachiller

7.46% bastante o mucha relación, hasta Bachiller

7.46% poca o ninguna relación, estudios universitarios

54.58% bastante o mucha relación, estudios universitarios

Sueldo medio 944.91 €/mes. Sigue predominando el contrato temporal (56.27%).

El 76.36% de los encuestados ha estado habitualmente activo desde su titulación. Un 25.42% tenían trabajo desde antes de terminar su titulación. Un 31.86% tardó menos de 6 meses en encontrarlo (el 18.64 menos de tres meses) y un 22.37% entre 6 meses y un año. El 94.25 % de los encuestados ha trabajado desde que se tituló, y un 72% está trabajando en el momento de realizarse la encuesta. Algo más del 25% de los encuestados han tenido 4 o más trabajos desde que se licenciaron. La media de meses trabajados por la muestra es de 29.83 meses (para una parte de los encuestados el valor máximo es de 24 meses, mientras que para otros el máximo es de 60 meses: en promedio, el máximo asciende a 42 meses, lo que implica que la muestra ha permanecido trabajando las dos terceras partes del tiempo posible)

-Evolución del primer al último puesto de trabajo:

Requiere estudios universitarios pasa del 35.75% en el primer trabajo al 60.89% en el último puesto.

Relación con estudios pasa de bastante o mucha en primer empleo del 38% en primer empleo al 66.48% en último empleo.

En síntesis, los datos que presenta este estudio con respecto a los licenciados en Psicología indican que en el periodo comprendido entre dos y cinco años de la finalización de los estudios, las tasas de inserción laboral alcanzan a la mayoría de los titulados. Un 94.25% de los encuestados ha trabajado desde entonces. El 76.36% ha estado desde entonces en situación activa de manera habitual, y un 72% está trabajando en el momento de realizarse la encuesta. Se trabaja en torno a 30 horas semanales de promedio con un sueldo medio de 945 euros mensuales. En su último empleo, dos tercios de los encuestados trabajan en puestos con bastante o mucha relación con sus estudios, y más del 60% en trabajos que requieren estudios universitarios. Si combinamos ambos criterios, el 54.58% trabaja en puestos relacionados con la titulación que requieren estudios universitarios. El 7.46% trabaja en puestos hasta bachiller, pero relacionados con sus estudios, y otro 7.46% trabaja en estudios con poca relación con su titulación pero de nivel universitario. Finalmente, aunque la inserción laboral de los encuestados presenta importantes diferencias entre el primer empleo tras la titulación y el último o actual, puede decirse que tras un cierto periodo de adaptación o tanteo en el mercado laboral, una elevada proporción de encuestados presenta una adecuada inserción laboral, en empleos de nivel universitario y relacionados con la titulación escogida.

PROYECTO ANECA PARA LAS FACULTADES DE PSICOLOGÍA

Acta de la 1ª reunión del grupo de trabajo número 4

Lugar: Centro Andrés Manjón de la UNED, Madrid

Día: 27/02/04

Coordiadores: Jordi Pich (U. Illes Balears) y Ángela Conchillo (U. Complutense).

Asisten los decanos/as y/o representantes de las 22 universidades que participan en los trabajos del grupo 4. Excusaron su asistencia las universidades de Girona, La Laguna así como el representante del Colegio Estatal de Psicólogos.

La sesión se inició a las 11 de la mañana con un saludo del Presidente de la Conferencia de Decanos de Psicología D. Jordi Pich y de la Coordinadora del Proyecto Da. Montserrat Freixa, decana de la Universitat de Barcelona.

Las primeras intervenciones pusieron de relieve la envergadura de los puntos asignados a este grupo de trabajo, a saber, la definición de los objetivos del título, la estructura general de la titulación con los contenidos comunes obligatorios más los instrumentales obligatorios y optativos, así como la asignación del número de créditos europeos para dichos contenidos. Dificultad mayor por cuanto todavía no se ha promulgado el Real Decreto sobre los títulos de grado y postgrado.

En todo caso, a partir del borrador elaborado por el Ministerio y de las propuestas del documento-marco (febrero 2003), se optó por unanimidad de los presentes solicitar la modalidad de 240 créditos europeos (6.000-7.200 horas de trabajo del estudiante) para el título de grado en Psicología.

Se analizaron seguidamente los puntos de encuentro y las diferencias de esta propuesta con la derivada del proyecto EuroPsyT, cuya finalidad última no es tanto lograr la convergencia o armonización de los planes de estudio europeos sino establecer unos criterios para la libre circulación del profesional en el territorio europeo.

Se produjo una discusión general sobre la estructura de los nuevos títulos y sus posibles consecuencias sobre el sistema actual que determinan los planes de estudio en vigor. Así, según los estudios realizados en diversas universidades se ha constatado que las asignaturas actuales tendrían en promedio un valor entre un 10 y un 20% menor que el actual pero implicarían una mayor dedicación del alumno al estudio y a su formación. Por ello se apunta el problema que se acabe con un plan de estudios con una carga lectiva similar (300 créditos actuales equivaldrían a 240 europeos) pero teóricamente estructurado en cuatro años, temporalidad muy difícil de asimilar por el alumno medio como se vio en el pasado lo que obligó a la mayoría de las universidades a rectificar la reforma en cuatro años.

Ello además comportaría serias dificultades para diseñar un postgrado especialmente por parte de aquellas universidades con menor capacidad docente.

Por otra parte, ya en el terreno de los contenidos, se destacó la doble dificultad de delimitar las competencias profesionales de un licenciado con grado al que la ley permite el ejercicio libre de su profesión y de animarle paralelamente para que prosiga la formación de postgrado.

Se recuerda aquí que desde el primer momento en que se conoció la nueva estructura de planes de estudio, la Conferencia de Decanos de Psicología ha considerado necesaria dicha formación de postgrado para el ejercicio profesional con plenas competencias y garantías del futuro egresado en los ámbitos tradicionales de intervención psicológica como son el campo clínico, organizacional y educativo. Aquí se destaca a la sazón del problema creado por la LOPS que no reconoce que en los tres campos se realizan intervenciones que caen dentro del concepto sanitario, esto es, de promoción de la salud y el bienestar de los individuos.

Entrando ya a debatir sobre los contenidos, se destaca el error que supondría intentar reinventar aquí la Psicología, disciplina progresivamente enraizada tanto en el ámbito académico como social. También se discute, coincidiendo en que no es una cuestión menor, hasta qué punto debe tenerse en cuenta la realidad actual de la distribución por áreas tanto de los contenidos como del profesorado funcionario actualmente en ejercicio en cada área.

Estos datos referidos a los porcentajes de contenidos de los actuales planes de estudio por áreas y al profesorado adscrito a las mismas en cada centro han sido obtenidos ya debido a otros internos por la Universidad Jaume I. Se acuerda que los revise y actualice y que se incluyan como anexo en el momento de presentar los resultados a la ANECA.

Se considera no obstante que esta información es meramente orientativa, una mera referencia si llega a ser necesaria ya que la convocatoria de la ANECA no hace mención de las áreas y no pide por tanto que se adscriban los contenidos a las mismas. Por ello se descarta realizar cualquier propuesta en este sentido.

Dicho esto y por razones estrictamente de operatividad (cada miembro tiene mayores conocimientos lógicamente de los contenidos de su área), se acuerda empezar a trabajar por la tarde por subgrupos en función de las respectivas áreas de los participantes. Y que cada grupo haga una propuesta sobre aquellos contenidos que considere que mejor reflejen y actualicen en su caso los conocimientos y competencias que deben asegurarse para el título de grado en Psicología.

Se insiste en la necesidad de no confundir contenidos con materias, debiendo los primeros reflejar las grandes líneas de fuerza del conocimiento científico alcanzado hasta hoy por la Psicología así como las competencias que debe desarrollar el/la futuro profesional. Igualmente se acuerda que cada propuesta se acompañe en el futuro de una primera aproximación al peso específico o carga lectiva que cada contenido debería tener en el conjunto de la propuesta.

Se suspende la sesión a las 14.30, que se reanuda a las 16 horas con la división de los miembros por áreas. Cuando finalizaron se puso en común la labor realizada que sirve como una primera aproximación a la propuesta para los futuros contenidos del título de grado. La misma será debatida por la próxima reunión de la Conferencia de Decanos. Estas líneas generales son las siguientes:

Psicobiología

- Principios de Genética de la Conducta. Evolución y Etología
- Fundamentos de Neurociencias
- Psicología Fisiológica. Neuropsicología. Psicofisiología. Psicofarmacología

- Psicobiología del desarrollo

Psicología Evolutiva y de la Educación

- Psicología del Desarrollo
- Psicología de la Educación
- Evaluación, Orientación y Tutoría
- Dificultades y Trastornos del Desarrollo y la Educación
- Psicogerontología

Psicología Básica

- Introducción a la Psicología
- Historia de la Psicología
- Psicología del Aprendizaje
- Sistemas motivacionales
- Psicología de las emociones
- Psicología Cognitiva

Psicología social

- Psicología social
- Psicología de los grupos
- Psicología de las organizaciones
- Intervención psicosocial

Metodología de las ciencias del comportamiento

- Método y Diseños de Investigación
- Análisis de datos

- Psicometría
- Análisis Multivariado
- Evaluación de programas y Análisis de necesidades
- Epidemiología en Psicología

Personalidad, Evaluación y Tratamiento

- Evaluación Psicológica
- Personalidad y Diversidad humana
- Psicopatología
- Intervención Psicológica
- Psicología de la Salud

Tras esta puesta en común de los subgrupos se constata la intersección de algunos contenidos, lo que no se considera que suponga mayor problema por la no necesidad de adscripción a áreas de los mismos de acuerdo con las condiciones de la convocatoria de la ANECA anteriormente citadas.

Por otra parte, se acuerda que estos subgrupos seguirán en contacto para hacer posibles mejoras en la propuesta así como para decidir los pesos específicos que se proponen para cada contenido.

Este trabajo deberá ser remitido a los coordinadores antes de la Conferencia de Decanos de Mallorca del primero de abril, quienes lo sintetizarán y expondrán en dicho encuentro. A partir de las sugerencias que se reciban se marcará un nuevo calendario de reuniones con su correspondiente orden del día.

A las 20 horas se levanta la sesión.

ACTA DE LA CONFERENCIA DE DECANOS DE PSICOLOGÍA

Mallorca, 1,2 y 3 de abril de 2004

La Conferencia se reunió en Mallorca en el marco de la ayuda concedida por la ANECA para el diseño de Planes de Estudio y Títulos de Grado.

Asistieron los representantes de todos los centros que participan en dicho Proyecto bajo la dirección de la Decana de la U. de Barcelona que actúa como Coordinadora del mismo. No pudieron asistir los representantes de Almería, Huelva, Jaén y Oviedo.

La reunión tuvo lugar en el Hotel Royal Cristina iniciándose a las 17 horas del 1 de abril y finalizando a las 13 h. del sábado día 3.

Orden del Día

Exposición de Dña. Carmen Ruiz

Tras el saludo del Presidente de la Conferencia y de la Coordinadora del Proyecto, tomó la palabra la Dra. Carmen Ruiz Rivas, delegada por la ANECA para la supervisión de la red de Facultades de Psicología.

En su exposición señaló los diversos criterios que la Agencia propone para el desarrollo del Proyecto y que éste alcance así los objetivos de la convocatoria. Destacó la oportunidad de vincular las competencias profesionales y habilidades con los contenidos del plan de estudios y de estructurar estos últimos en grandes bloques para evitar cambios continuos en los mismos. Insistió en un modelo de grandes bloques temáticos con sus descriptores y créditos sin asignación previa a áreas de conocimiento y sin el detalle de los planes que figuran actualmente en el BOE.

También afirmó que si bien idealmente convendría materializar los diversos puntos de la convocatoria de manera consecutiva, la premura de tiempo dificulta en gran medida dicha temporalización aunque no deba perderse de vista la conexión entre los puntos en la redacción del informe final.

Señaló igualmente que los criterios deben aplicarse con cierta flexibilidad en cada estudio a la vista de la experiencia con los trabajos anteriores de las redes que obtuvieron la ayuda en la primera convocatoria.

Presentación de los trabajos y calendario de las futuras actuaciones de los grupos.

Los coordinadores de los cinco grupos constituidos para desarrollar los distintos puntos del Proyecto presentaron los informes provisionales de sus respectivos trabajos así como el calendario de las tareas que quedan por realizar. Sintéticamente estos fueron los principales acuerdos por grupos:

Grupo 1: Debe enviarse a Susana Gorbeña (Deusto) la relación de centros europeos con quienes se tenga algún convenio, pero sólo de aquellos que ofrezcan la formación completa en Psicología. Seleccionar también las dos titulaciones que tengan un plan de estudios más interesante y dar su web o persona de contacto. Idealmente convendría mandar a Deusto directamente tales planes de estudio para ahorrar trabajo a los miembros del grupo.

Grupo 2: Contrastar los datos del archivo que enviará Teresa Gutiérrez (UAB) con los de la propia universidad y devolverle los errores que se detecten. El informe del grupo está prácticamente finalizado y se colgará pronto en la web de la Conferencia habilitada de momento y para este Proyecto por la Universidad de Murcia (<http://155.54.13.74/anecapsi>).

Grupo 3: Una vez rectificadas durante el encuentro algunas de las preguntas de la encuesta sobre competencias de los graduados en psicología, Mavi Mestre (UV) enviará la versión definitiva con las instrucciones para saber cómo y a quién se debe aplicar. Los resultados hay que devolvérselos para poder discutir los resultados en la Conferencia de La Laguna.

Grupo 4: Se nombró una comisión que procederá a adaptar el borrador de contenidos del nuevo plan de estudios elaborado por este grupo al formato que solicita la ANECA. Este trabajo se enviará a los decanatos para que lo divulguen en el modo que estimen más operativo con objeto de recoger observaciones y propuestas alternativas del profesorado. Una nueva reunión del grupo 4 se concertó para el 27 de abril a las 11 h. en el centro Andrés Manjón de Madrid.

Grupo 5: Francisco Fernández Serra (U. Sevilla) como coordinador del grupo procederá a contrastar los indicadores de calidad ya elaborados por el grupo con los que se proponen en algunas agencias de evaluación autonómicas. Se podrá disponer también de dicho trabajo a primeros de mayo en la web. Con lo anterior y el trabajo ya hecho, este grupo terminará de definir indicadores. Para ello podrán enviarse las sugerencias a Sevilla hasta primeros de mayo. Una reunión posterior del grupo terminará de definir el documento y en la semana siguiente se enviarán propuestas a todas las facultades para realizar una pequeña encuesta.

Aquellas facultades que están en los programas de acreditación o de evaluación de la ANECA deberían procurar que dicha encuesta fuera contestada por los respectivos comités internos o de auto-evaluación. Para el resto, los equipos directivos o quienes en cada caso estos últimos decidan. Las respuestas a tales encuestas deberían estar en Sevilla con tiempo suficiente para analizarlas antes de la reunión de La Laguna.

Tras las sesiones de trabajo y a propuesta de la Coordinadora se consideró necesaria otra puesta en común del Proyecto más allá de los compromisos de los grupos de trabajo para finalizar la redacción de los puntos que tienen asignados. Se acordó así prolongar un día la Conferencia de La Laguna con este fin. Dicho encuentro se iniciará el miércoles 26 de mayo a las 5 de la tarde. En el aspecto

económico, la Coordinadora informó que se atenderán los gastos de viaje originados por las reuniones de trabajo del Proyecto siempre que sea posible y a razón de un desplazamiento por universidad una vez cubiertos los gastos de esta reunión y del hotel del próximo encuentro en Canarias.

La reunión finalizó el sábado 3 de abril a las 13 horas.

PROYECTO ANECA PARA LAS FACULTADES DE PSICOLOGÍA

Acta de la 2ª reunión del grupo de trabajo número 4

Lugar: Centro Andrés Manjón de la UNED, Madrid

Día: 27/04/04

Coordinadores: Jordi Pich (U. Illes Balears) y Ángela Conchillo (U. Complutense).

Asisten los decanos/as y/o representantes de las 22 universidades que participan en los trabajos del grupo 4 con excepción de la U. Oviedo y del representante del Colegio Estatal de Psicólogos.

La sesión se inició a las 11 de la mañana con un saludo del Presidente de la Conferencia de Decanos de Psicología D. Jordi Pich y de la Coordinadora del Proyecto Da. Montserrat Freixa, decana de la Universitat de Barcelona.

Se presentó la propuesta de la subcomisión encargada de la estructuración de los contenidos y créditos del nuevo título de grado de Psicología, de acuerdo con la decisión tomada en la reunión plenaria de todas las facultades participantes en el Proyecto en Mallorca de abril de 2004 (ver acta correspondiente).

Se formó un grupo de voluntarios entre los asistentes a quienes se entregó el documento con los contenidos temáticos elaborados por la subcomisión pero sin la asignación de créditos propuesta por la misma. Dicho grupo hizo por lo tanto una asignación libre de créditos que fue posteriormente debatida en el grupo.

El resultado de esta estrategia de trabajo permitió verificar que el grado de correlación entre ambas propuestas era muy elevado, por lo que se aceptó la propuesta inicial de la subcomisión para la distribución de créditos.

Seguidamente se discutieron los contenidos y sus denominaciones llegando finalmente a la propuesta provisional que contenía así un borrador con los contenidos obligatorios y créditos correspondientes del futuro título de Grado en Psicología.

Se acordó hacer llegar a todos los decanatos dicha propuesta (incluidos los que no participan en los trabajos de este grupo) con la instrucción unitaria de divulgarla entre todo el profesorado con el objeto de proceder a una fase de audiencia pública de la misma.

Las enmiendas o rectificaciones a dicha propuesta debían canalizarse y entregarlas con fecha límite del 15 de mayo a la decana de la UNED, que fue delegada por el grupo para recoger las propuestas.

Finalmente la subcomisión creada acordó reunirse en Madrid los días 24 y 25 de mayo para calibrar e integrar las distintas alegaciones que se hubieran recibido con el objeto de preparar el documento final a presentar en la siguiente reunión plenaria de La Laguna que tendrá lugar entre el 26 y el 29 de mayo.

A las 18.30 se levantó la sesión.

ACTA DE LA CONFERENCIA DE DECANOS DE PSICOLOGÍA

Universidad de La Laguna, 26, 27 y 28 de mayo de 2004

Las sesiones se iniciaron el miércoles 26 de mayo a las 17 h. en la Sala de Juntas del edificio de Usos Múltiples de la Universidad de La Laguna, lugar donde se desarrolló también la sesión del día 27. El día 28 la Conferencia se reunió en la sala Köhler del Campus de Guajara.

El objetivo central de este encuentro era la preparación del Informe Final del proyecto para el diseño del Plan de Estudios y Título de Grado de Psicología financiado por la ANECA y coordinado por la Universitat de Barcelona. Dicho proyecto se enmarca en el proceso de convergencia en el espacio europeo de educación superior.

Participaron los Decanos o representantes institucionales de las 31 universidades que participan en el proyecto salvo la del País Vasco, Oviedo, Jaén, Huelva y Almería.

Los informes de los distintos grupos de trabajo constituidos para el proyecto y debatidos durante las sesiones constarán en la memoria del mismo. Por tal motivo sólo se relatan aquí los acuerdos adoptados con respecto al procedimiento seguido para la elaboración del Informe Final.

Fruto de la dinámica de trabajo seguida, los coordinadores de los grupos 2, 3, 4 y 5 más algunos voluntarios de los distintos grupos se reunieron el sábado 29 en el Hotel Nivaria de La Laguna bajo la supervisión de la Coordinadora del proyecto la Dra. Montserrat Freixa, Decana de la U. Barcelona con objeto de integrar los distintos informes en redacción de la memoria final. Dicho trabajo debe ser entregado a la ANECA con fecha de 15 de junio.

Miércoles 26

Estado del Proyecto ANECA

El Presidente saliente de la Conferencia Dr. Jordi Pich, Decano de la Universitat de les Illes Balears, tras dar la bienvenida a los miembros de la Conferencia y agradecer a los anfitriones las gestiones para organizar la reunión, resumió el estado del proyecto y organizó el orden a seguir para exposición de los trabajos de los grupos.

Señaló la gran expectativa generada tras la audiencia pública de la propuesta de contenidos comunes obligatorios del Título de Grado de Psicología y el elevado número de alegaciones individuales o de grupos de profesores recibidas por la subcomisión del grupo 4, nombrada a tal efecto en la Conferencia de Mallorca del pasado mes de abril.

Por este motivo se acordó que la misma se reuniera de forma paralela a la Conferencia para acabar de calibrar e incorporar en su caso el contenido de las alegaciones de la fase de audiencia pública, que fueron recibándose incluso durante el transcurso de la Conferencia.

El Presidente recordó en este sentido que aun compartiendo plenamente algunas críticas recibidas por la premura del plazo para las alegaciones, ésta se debía a la temporalidad establecida en la convocatoria de la ANECA. Igualmente mencionó la dificultad que supone elaborar un plan de estudios sin otra normativa que las directrices del documento- marco de febrero del año pasado.

Sobre otros desacuerdos con respecto al procedimiento, recordó que las actuaciones realizadas se han ajustado a las directrices de la convocatoria más las indicaciones de la supervisora del mismo doña Carmen Ruiz Rivas. En este sentido recordó que todas las licenciaturas del país que han obtenido dicha financiación han debido actuar bajo los mismos parámetros que suponen, entre otros, la implicación directa de los centros en los Proyectos lo cual ha supuesto un ingente trabajo para todos los Decanos y representantes implicados.

También señaló que en el grupo 4 participan 24 universidades que tomaron la decisión de llevar voluntariamente la fase de audiencia pública a todas las Facultades, algo que en ningún momento exigía ni siquiera recomendaba la convocatoria que además descartaba cualquier organización por áreas de conocimiento.

En sintonía además con las directrices de la convocatoria, dicho grupo acordó también que en el diseño del nuevo plan de estudios los contenidos no se adscribirían a las áreas.

Finalmente, el Presidente saliente señaló que algunas alegaciones parecen no tener en cuenta la existencia de un postgrado y que un 30% de contenidos del grado serán establecidos por las propias universidades. Se recomendó la necesidad de insistir en los centros en la complejidad del proyecto en su conjunto, que no se reduce a dictar unos contenidos que sustituyan a los planes de estudio actuales y donde el cambio fundamental vendrá del nuevo método de trabajo académico que supone la implantación del crédito europeo.

Informaciones de la Coordinadora: estado de cuentas y comisión para la redacción final

La Coordinadora expuso que de momento se han cubierto los gastos del encuentro de Mallorca más algunos desplazamientos y comidas de los encuentros de los grupos. Igualmente en una estimación del remanente lo consideró suficiente para cubrir completamente el alojamiento para esta reunión más algunos desplazamientos de los grupos de trabajo que todavía no le han sido presentados. Solicitó que de manera urgente le comuniquen tales gastos. De momento la U. Barcelona ha adelantado el importe del segundo pago de la ANECA que todavía no ha recibido.

Igualmente informó a la Conferencia que ha pedido al Dr. Juan Manuel Serrano, Decano de la U. Autónoma de Madrid, su colaboración para proceder a la redacción final de la memoria del proyecto, decisión que fue aprobada por asentimiento.

Jueves 27

Trabajos del grupo 1

La Coordinadora del grupo 1 la Dra. Susana Gorbeña, Decana de la Universidad de Deusto, presentó el informe de su grupo correspondiente a la situación de la Psicología en Europa. Se destaca una cierta diversidad entre los modelos de grado de tres y cuatro años, si bien el modelo de tres años para el título de grado que se sigue en algunos países usualmente no capacita para el ejercicio de la profesión psicológica como lo entendemos actualmente en España.

También lamentó la imposibilidad de haber obtenido indicadores sobre el número de licenciados y estudiantes de Psicología en los distintos países, puesto que se considera que la situación de las facultades españolas con una media de 5 a 6 mil licenciados por año y unos 50 mil estudiantes es difícilmente sostenible para una formación de calidad y dificulta la comparación con los estudios de otros países europeos.

En el transcurso del debate de este grupo se planteó la posibilidad de incluir entre los contenidos troncales de la titulación la realización de un informe de fin de carrera, tal y como acontece en algunos países. Finalmente y tras un intenso debate se descartó dicha opción. Esta y otras conclusiones de menor alcance se recogerán en la memoria final del proyecto.

Trabajos del grupo 2 y 3

El informe del grupo 2 ya se presentó en su forma casi definitiva en la reunión de Mallorca, por lo que se dio paso a la discusión de sobre el trabajo del grupo 3. La Coordinadora del grupo 3, la Dra. Mavi Mestre, Decana de la Facultad de Valencia, presentó los resultados de las encuestas sobre competencias específicas y transversales a partir las respuestas de profesores, egresados, tutores profesionales y empleadores, así como las conclusiones más relevantes de su análisis estadístico. Se detectó la no inclusión en el análisis de un importante número de encuestas procedentes de Girona acordándose que tales resultados van a ser incorporados en la redacción final del informe.

Trabajos del grupo 5

El Coordinador del grupo 5 el Dr. Francisco Fernández Serra, Decano de la Universidad de Sevilla, señaló la importancia de este capítulo puesto que de los indicadores de calidad que finalmente considere la ANECA dependerá algo tan crucial como la acreditación o no de un determinado título. La Conferencia discutió los principales indicadores que contiene el informe del grupo y que se trasladarán al informe.

En ese momento, debido a que la subcomisión encargada del estudio de las alegaciones del grupo 4 había finalizado su trabajo realizado paralelamente a la Conferencia y a la importante labor de reflexión que había tras cada uno de los indicadores del grupo 5, se acordó posponer el debate de los

indicadores de calidad para el inicio del día siguiente y dar paso de manera inmediata a las propuestas del grupo 4.

Trabajos del grupo 4

La Decana de la UNED, Dra. Encarnación Sarriá, manifestó que habían sido discutidas y calibradas todas las alegaciones recibidas, en torno a 300. Se presentaron los criterios para incluir y organizar los contenidos en bloques de materias acordados en las reuniones del grupo 4 en Madrid para elaborar el primer borrador. Éstos tuvieron en cuenta, como punto de referencia, la distribución actual de contenidos de materias obligatorias y troncales de las áreas de conocimiento que participan en la titulación de la Psicología en España.

Tras ello se presentó la nueva propuesta surgida tras las alegaciones que tienden a desglosar más dichos contenidos por áreas de conocimiento aún sin adscribirlos formalmente a ninguna, como se indicó en su momento.

Varios miembros del pleno realizaron su valoración global o sobre aspectos concretos de la propuesta y sin que diera tiempo a completar la ronda de intervenciones de valoración o comentarios de todos los asistentes se suspendió la reunión hasta el día siguiente.

Viernes 26

Discusión de la nueva propuesta de la subcomisión del grupo 4

Se retomó el debate sobre la propuesta iniciado el día anterior con un breve resumen de las intervenciones ya realizadas.

El Dr. Wenceslao Peñate, Decano de la Universidad de La Laguna, apuntó la posibilidad de introducir unas ligeras modificaciones en la distribución de los créditos que tendían a equiparar el número de créditos de la mayoría de contenidos. Dicho esto disculpó su asistencia por unos minutos debido a una gestión puntual relacionada con la organización de la Conferencia.

Los Decanos de la UNED y Murcia, miembros de la subcomisión, aclararon diversos aspectos relacionados con la nueva propuesta para el Título de Grado surgida de las alegaciones. Los miembros de la subcomisión insistieron en que dada la metodología utilizada cualquier cambio en la distribución de créditos suponía eliminar el criterio utilizado para distribuirlos y por lo tanto abría la posibilidad de introducir todo tipo de modificaciones.

En esta misma línea M. Vicenta Mestre hizo historia del procedimiento seguido para la distribución de créditos: el grupo 4 aprobó como uno de los criterios el peso de las áreas en la titulación actual a partir de la mediana obtenida de la troncalidad y obligatoriedad en las facultades del país. La

Conferencia de Decanos reunida en Mallorca ratificó dicho criterio con el objetivo de que se respetara la presencia proporcional de las diferentes áreas en la propuesta del Plan de estudios. Así mismo, subrayó que las materias básicas no podían perder peso en un título de grado.

Se acordó entonces y antes de proseguir el debate realizar una votación sobre la oportunidad de introducir o no modificaciones en la distribución de créditos y contenidos presentada por la subcomisión, votación cuyos resultados se harían constar en el Informe Final de la ANECA.

La distribución de contenidos y créditos que se presentaba en la estructura de la propuesta fue aprobada por todas las universidades presentes en la reunión con la abstención (presentada a su regreso a la reunión) del Decano de La Laguna, quien argumentó que a su juicio la actual propuesta de distribución de créditos impedía que quedaran suficientemente representados los contenidos básicos de las áreas aplicadas.

Seguidamente algunos miembros propusieron el desplazamiento de créditos y/o la inclusión de distintos descriptores, pero la subcomisión informó que, dada la estrategia seguida, ello también comportaba una redistribución de créditos. En consecuencia con el acuerdo ya votado se desestimaron estas propuestas.

El representante de la Facultad de Salamanca, Dr. José Carlos Sánchez, se disculpó por no haber entendido el significado de la anterior votación y pidió rectificar su voto para que fuese contrario a la propuesta anteriormente votada. Igualmente se expresó el Decano de Granada, Dr. Miguel Moya. La Conferencia aceptó ambas rectificaciones del sentido del voto.

Atendiendo a la petición de la Decana de la U. Rovira i Virgili, se matizó el descriptor “Evaluación de programas e intervenciones” de la materia 8, aprobándose por asentimiento su reformulación como “Evaluación de programas e intervenciones en diferentes contextos”.

Igualmente se aprobó por asentimiento la inclusión del término “historia” en la denominación de la materia 1, a petición de la Decana de la U. de Valencia, quedando reformulada: “Psicología: historia, ciencia y profesión”

Seguidamente la Decana de la U. Complutense propuso un cambio de orden de los descriptores dentro de la materia 8, de manera que el descriptor “Psicometría” ocupara el primer lugar en él. La propuesta de este cambio, que no incorporaba descriptores ni suponía cambios en la distribución de créditos se votó a mano alzada, aprobándose con el voto en contra de la representante de la Jaume I y la abstención del Decano de La Laguna.

El Decano de Santiago, Dr. Fernando Díaz, señaló el interés de que, aún a pesar de estas votaciones parciales, la propuesta final que se enviara a la ANECA fuera refrendada por todas las Universidades presentes.

El Decano de La Laguna, Dr. Wenceslao Peñate, apoyó la propuesta y anunció su voto favorable para que sus discrepancias en cuanto a la distribución de créditos no empañaran el excelente trabajo realizado por el grupo 4 así como lo adecuado de la propuesta global para el Título de Grado.

Se realizó seguidamente dicha votación del conjunto de la propuesta, que fue aprobada con la abstención del Dr. José Carlos Sánchez, Vicedecano de la U. de Salamanca y del Dr. Miguel Moya, actual Decano de la U. de Granada.

Se levantó la sesión a las 15 horas

La Laguna, 30 de mayo de 2004