

LA ACCION TUTORIAL DEL PROFESOR EN LA ENSEÑANZA SUPERIOR: LAS PRACTICAS (PRACTICUM) EN LA FORMACION DE PROFESIONALES *

Víctor ALVAREZ ROJO

Departamento de Didáctica y
Organización Escolar.
Universidad de Sevilla.

La acción tutorial y la figura del tutor en la enseñanza superior han sido realidades ampliamente desconocidas (e inexistentes) al menos para la mayoría de las promociones de universitarios españoles desde el comienzo del boom estudiantil de la década de los sesenta. Problemas de gran embergadura impedían e impiden aún la más elemental personalización de la formación universitaria, ámbito en el que se sitúa precisamente la acción tutorial.

En la actualidad, no obstante, al calor de la reforma de los estudios universitarios parecen configurarse dos ámbitos propicios para la acción tutorial: las prácticas (practicum) de formación en el 2º Ciclo y la formación tutorada en el 3º Ciclo de las carreras universitarias.

El presente artículo pretende desarrollar las funciones del tutor y las técnicas tutoriales posibles en el primero de los ámbitos apuntados, el practicum para la formación de profesionales en el 2º Ciclo, con referencias explícitas (ejemplos, aplicaciones..., etc.) a la formación de médicos generalistas, aprovechando la mayor tradición de formación en prácticas de los profesionales de la medicina, para el diseño de modelos de acción tutorial en la formación de otros profesionales.

1. EL PRACTICUM EN LOS PROGRAMAS DE FORMACION

1.1. Concepto y contenido del practicum

La competencia profesional no es sólo cuestión de «conocimiento profesional» (= ciencias básicas + ciencias aplicadas) adquirido, sino que implica un componente esencial: el talento, la intuición, la sabiduría; es decir, *el arte, la maestría* en la práctica profesional.

* Este artículo es deudor, fundamentalmente en su configuración esquemática, de las aportaciones que el profesor S. RODRIGUEZ ESPINAR realizó en el «Seminario sobre el curriculum de la formulación de orientadores» (UNED, Madrid, enero 1988) bajo el título «El ('practicum') en la formación de orientadores». Mi reconocimiento por ello así como por sus posteriores indicaciones.

La maestría es una clase de comportamiento inteligente que puede ser adquirido parte, mediante el estudio (observación) sistemático de las realizaciones de los maestros.
Planteamiento de problemas.

Puesta en práctica de estrategias o técnicas.

Improvisación.

- *Definición:*

El practicum puede definirse como la práctica de verdaderos actos profesionales de dificultad gradual.

Consiste en la iniciación global o aproximación genérica y multidisciplinar a la práctica específica de cada título profesional.

PRACTICUM vs. PRACTICAS

(=actos profesionales en contextos de laboratorio vs. actos profesionales aislados en contextos reales -«prácticas de asignaturas»-).

EL practicum representa una zona de actividad profesional caracterizada por:

La falta de certeza.

Su complejidad.

La irrepitibilidad de la situación (situación única).

La inestabilidad.

El conflicto entre valores.

Estas situaciones problemáticas exigen, para darles una solución técnica, su *replanificación* y un *aprendizaje en toma de decisiones* en situaciones de incertidumbre, dado que no existen respuestas seguras ni procedimientos standards de actuación.

- *Contenido*

Desde un punto de vista *institucional* el practicum pone a disposición del futuro profesional ocasiones y situaciones que le permitan reflexionar sobre la viabilidad y efectividad de su intervención profesional.

Desde la perspectiva *ética y deontológica* el contenido del practicum integrará *áreas de acción determinadas*; aquéllas que resulten de responder al interrogante: «¿Qué actos profesionales pueden y deben practicarse?».

Desde planteamientos *científicos* será necesario abordar el problema de la *validez* del practicum: ¿los actos profesionales programados en las áreas de acción seleccionadas son válidos para la adquisición de las competencias y destrezas profesionales previstas? ¿consecuencia, ¿sería posible hablar de:

Validez de selección de dominio (constructo): ¿Las áreas de acción seleccionadas (=actos profesionales posibles) están directamente relacionadas con el perfil profesional delimitado? ¿El perfil profesional se adecúa a las expectativas científicas y/o sociales?

Validez de contenido: ¿Las competencias, destrezas y habilidades seleccionadas son las más adecuadas para proporcionar a los alumnos la capacidad/competencia profesional perseguida?

Validez funcional: ¿El practicum diseñado cumple realmente la función para la que fue creado por una determinada institución?

Desde la perspectiva *didáctico-curricular* el practicum supone la elaboración de

programa de secuencias de enseñanza-aprendizaje vs. un conjunto de actividades experienciales. Diseñar un practicum exige:

a) Llevar a cabo algunas *tareas previas* como:

- 1ª Delimitar el *perfil del profesional* que se quiere formar. En algunos campos profesionales dicho perfil ha sido esbozado por asociaciones, colegios profesionales u organismos estatales o paraestatales, lo cual supone una gran ventaja para la planificación educativa. En el *Cuadro I* aparece el *perfil* profesional de los médicos generalistas vigente en el Reino Unido en los años 60.

CUADRO I

PERFIL PROFESIONAL SEGUN EL ROYAL COLLEGE OF GENERAL PRACTITIONERS (REINO UNIDO) (Freeman, J. - Byrne, P.S., 1976)

AREA I: CONOCIMIENTOS CLINICOS

A. Físicos

1. Medicina General, Especialidades Médicas, Trastornos Psicológicos
2. Patrones de normalidad y enfermedad
3. Evolución natural de las enfermedades
4. Diagnóstico temprano
5. Métodos y técnicas de diagnóstico
6. Tratamiento

B. Desarrollo Humano

1. Genética
2. Desarrollo Fetal
3. Desarrollo físico a lo largo de la infancia
4. Desarrollo intelectual a lo largo de la infancia.
5. Desarrollo emocional a lo largo de la infancia.
6. Patrones de normalidad

C. Conducta Humana

1. Relaciones sociales (individuales, familiares, escolares, laborales, grupales)
2. Vulnerabilidad individual o familiar por situaciones médicas o sociales agudas o crónicas
3. Relaciones con el médico generalista: repercusiones en el paciente
4. Roles del médico generalista: aceptación, comprensión y manejo de conductas desviadas
5. Reconocimiento y manejo de los componentes psicológicos de la enfermedad

AREA II: MEDICINA Y SOCIEDAD

1. Significado y naturaleza de la salud y la enfermedad
2. Organización de los Servicios Médicos en el R.U. y en otros países
3. Servicios Médicos y otras instituciones sociales.
4. Principios sociológicos y epidemiológicos: aplicación a los individuos y a las familias
5. Relaciones interpersonales: trabajo en equipo, por delegación, remisión a otros profesionales

AREA III. LA PRACTICA MEDICA

1. Organización
2. Requisitos, staff y equipamiento
3. Registro de datos y comunicación de resultados
4. Aspectos administrativos de la práctica

AREA III: INVESTIGACION

AREA IV: FORMACION CONTINUA

AREA V: ACTITUDES

1 Hacia los pacientes

- a) Información y educación
- b) Tratamiento primario y de larga duración
- c) Tratamiento terminal
- d) Tratamiento especial a grupos de riesgo
- e) Intervención médica
- f) Diagnóstico temprano
- g) Diagnóstico clínico y social

2 Hacia los colegas

- a) Trabajo en equipo
- b) Delegación de competencias
- c) Organización
- d) Hacia el personal auxiliar no médico
- e) Espíritu corporativo

3 Hacia aspectos especiales de la *vida profesional*

- a) Posesión de principios clínicos sólidos
- b) Custodia de información
- c) Formación continua
- d) Intereses y técnicas especiales
- e) Epidemiología, medicina social, etc.
- f) Utilización de la psicología aplicada en sus relaciones con los pacientes

2ª *Seleccionar las competencias, destrezas y habilidades* que reclaman el practicum para su adquisición.

Algunas investigaciones parecen apuntar a que el practicum dirigido a la adquisición de competencias generales en la solución de problemas o en la toma de decisiones es incompleto dado que, por ejemplo, en la práctica clínica no sólo se le exigen al profesional intervenciones de tipo *biotécnico*, sino que también se le pide que maneje las dimensiones *psicológicas, familiares y sociales* de la enfermedad.

3ª *Determinar grados y niveles de ejecución* como criterios de competencia profesional.

b) Elección de un *modelo de programa*:

- Modelo clínico: estudio y tratamiento de casos
- Modelo de intervención: Preventiva
Terapéutica
De desarrollo
- Modelo de investigación: Comparación entre grupos
Diseños intensivos del sujeto único (N=1, sujetos o grupos)

c) Especificación/definición de *objetivos instructivo/conductuales*. Los objetivos instructivos *generales* que persigue cualquier practicum son similares a éstos:

- Comprensión de los procesos de la actuación profesional *vs.* adquisición de vocabulario no conectado con la experiencia o la acción.
- Aprendizaje holístico (procesos, consecuencias, implicaciones) *vs.* aprendizaje de procedimientos (técnicas, métodos...) aislados.
- Aprendizaje transferible y generalizable a múltiples situaciones, objetos, niveles y grados *vs.* aprendizaje para situaciones específicas.
- Aprendizaje multidimensional (variedad de enfoques, perspectivas, estrategias y modelos de imitación) *vs.* unidimensionalidad (imposibilidad de crítica, análisis, yuxtaposición o combinación de modelos y puntos de vista).

Los objetivos *conductuales* deberán deducirse de las exigencias específicas de cada uno de los ámbitos de especialización (especialidades) existentes dentro de cada profesión. En el *Cuadro II* aparecen descritos estos objetivos referidos a la formación en el practicum de médicos generalistas.

d) Elección de *estrategias didácticas*: ¿Uniformidad o diversidad de elección?. i.e., ¿las mismas competencias, programas y modelos para todos los alumnos?

e) Utilización de modelos de planificación (modelo de objetivos, modelo sistémico...) y de programación (PERT, CPM...)

CUADRO II

OBJETIVOS CONDUCTUALES SOBRE LOS QUE VERSARA LA EVALUACION DEL PRACTICUM

(Freeman - Byrne, Op. cit.)

1. *Búsqueda y recogida de información*
Disposición, capacidad y destreza para la obtención de la información necesaria para la elaboración del diagnóstico o para toma de decisiones.
2. *Solución de problemas*
Capacidad y destreza para utilizar la información en la elaboración de diagnósticos y como base de las actuaciones clínicas.
3. *Razonamiento clínico*
Habilidad para utilizar argumentos sólidos en la elaboración y aplicación de tratamientos, a la vez que destreza para que los pacientes acepten sus opiniones y prescripciones.
4. *Trato con los pacientes*
Destreza para conectar y tratar con los pacientes
5. *Responsabilidad*
Disposición para aceptar y cumplir con la responsabilidad inherente al cuidado de pacientes de largo tratamiento.
6. *Actuación en urgencias*
Capacidad para actuar con eficacia en situaciones de urgencia.
7. *Relaciones con los colegas*
Capacidad para actuar con eficacia con los colegas y demás miembros del equipo médico hospitalario.
8. *Valores profesionales*
Actitudes, intereses y patrones de comportamiento individual hacia el paciente y los compañeros.
9. *Competencia general*
Como futuro médico generalista. Abarca el conjunto de los objetivos anteriores.

1.2. Organización del practicum

- *Nivel* de organización: departamental, facultativo e interfacultativo vs. individual (por cada profesor)

- *Tipos* de practicum (Shön, 1987):

a) Practicum dirigido al *ámbito técnico* (adiestramiento técnico), conocido con *modelo racional tecnológico*. El estudiante debe leer, escuchar, observar para familiarizarse con los problemas de la práctica diaria, problemas instrumentales, relacionados con unas teorías (principios, normas...) y unas técnicas (procedimientos).

Funciones del tutor: Observar las realizaciones del estudiante. Detectar errores de aplicación. Indicar las respuestas (conductas, soluciones...) correctas.

b) Practicum dirigido al *aprendizaje de roles profesionales* («pensar como un...»). En este tipo de practicum el alumno aprende hechos relevantes, observa y ejecuta tareas; pero sobre todo, aprenderá procedimientos y formas de intervención, de obtención de información en situaciones problemáticas para determinar las relaciones entre el conocimiento

técnico general y los casos particulares. Se supone que en el ámbito de la práctica hay siempre una respuesta teórica correcta para cada caso.

c) Practicum dirigido al *aprendizaje de toma de decisiones*. El alumno tiene que actuar en situaciones inciertas, no repetibles (aleatorias) y conflictivas, para las cuales no existe en cada caso un conocimiento teórico/profesional específico, ni tampoco una respuesta única para cada problema.

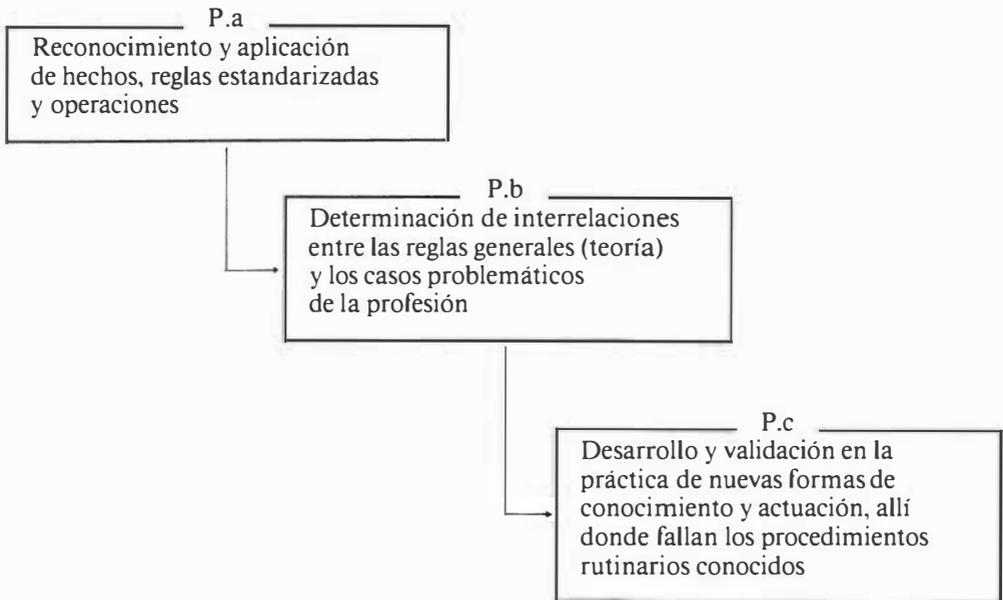
Así por *ejemplo*: *Proyectar en arquitectura*:

Supone manejar muchas variables complejas y condicionamientos (normativas, obstáculos naturales...), conciliar valores enfrentados. En este proceso, aunque los diseños finales puedan ser unos mejores que otros, no existen respuestas correctas únicas.

Este practicum, que presupone a los anteriores, requiere el aprendizaje de la *reflexión sobre la acción* propia o ajena para elaborar y probar nuevas categorías de análisis de la realidad, nuevas estrategias de actuación y de reformulación de problemas. El modelo racional tecnológico resulta claramente insuficiente.

Funciones del tutor: Dialogar en la acción con el sujeto para conseguir entre ambos un nuevo conocimiento de la situación.

Tendríamos, pues, una secuencia del practicum similar a ésta:



- *Fases*: La secuencia de adquisición de competencias profesionales podría ser descrita así:



La práctica profesional sería el fin último que todo proceso de formación persigue. Por *práctica profesional* se entiende el conjunto de actuaciones de una comunidad de profesionales que comparten un discurso, unas tradiciones; comparten igualmente unas convencio-

nes en la acción, que incluyen unos medios, unos lenguajes y unas herramientas específicas actuando en ambientes sociales e institucionales particulares.

Los miembros de una profesión comparten, pues, un cuerpo de conocimientos expertos más o menos organizados y un conjunto de valores, preferencias y normas que dirigen su intervención en las diversas situaciones, a la hora de establecer metas y estrategias para la acción, y determinan qué conductas son aceptables dentro de la profesión.

Dentro del practicum tendríamos las siguientes *fases*:

1) *Inducción o prepracticum*

El aprendizaje de competencias y habilidades profesionales se inicia mediante la ejecución de proyectos en los que se simula o simplifica la práctica profesional real (= realidad simulada o parcial). El agrupamiento de los alumnos es posible: trabajo por grupos).

Funciones del tutor: Intermitentemente debe enseñar como un *profesor* convencional:
- comunicando información
- haciendo referencia a teorías
- describiendo ejemplos de práctica profesional.

y como tutor -demostrando
- advirtiendo
- preguntando
- criticando

2) *Acción tutorada*

Práctica de actos profesionales en una situación de bajo riesgo con acceso constante a un supervisor, que inicia al estudiante en las tradiciones (prácticas y lenguajes) de la profesión. La *función del tutor* es más de supervisor que de profesor.

3) *Acción independiente*

En esta fase del practicum se pretende que el alumno se enfrente a problemas instrumentales y situaciones y exhiba determinados niveles de competencia en su manejo y solución.

Debe elegir entre diversas estrategias la más adecuada en cada situación para conseguir unas metas claras (salud, ganancias, éxitos...) y su eficacia/competencia se medirá en cada momento por el éxito en poner en práctica las actuaciones adecuadas para producir efectos coherentes con los objetivos perseguidos.

La competencia profesional será el resultado de aplicar teorías y técnicas, derivadas de la investigación científica y sistemática, a la solución de problemas instrumentales en la práctica.

Pueden distinguirse *dos clases de situaciones de prácticas independientes*:

Situaciones familiares: Aplicación de rutinas para la solución de problemas (aplicación rutinaria de acciones, reglas o procedimientos profesionales).

Situaciones aleatorias: El problema no es inicialmente claro y no aparece un vínculo obvio entre las características de la situación y el cuerpo de teorías y técnicas.

- *Lugar* del practicum: Interno vs. externo a la universidad.

Los centros de prácticas: condiciones y formalizaciones (organización, seguimiento, evaluación, contratos de prácticas).

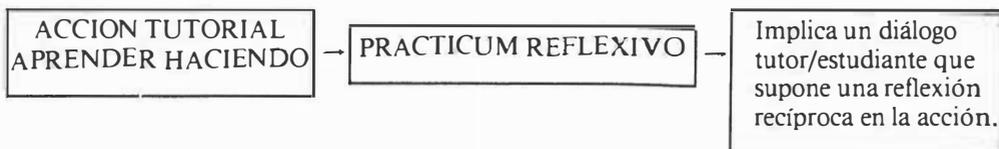
Beneficios legales e institucionales; repercusiones laborales.

- El *tiempo* del practicum: durante el periodo académico vs. después de...
Condicionamientos legales y administrativos sobre la duración de los «contratos en prácticas».

1.3. Estrategias de formación en el practicum

El aprendizaje de las habilidades y competencias profesionales se lleva a cabo *en la acción*, realizándolas, *bajo la ayuda y supervisión* de profesionales avezados que introducen en la «tradicción» de una profesión (= costumbres, métodos, sistemas de trabajo).

La estrategia didáctica más adecuada para que el alumno aprenda lo que necesita saber en una profesión es una *acción tutorada* que le posibilite contemplar por sus propios medios y a su ritmo las relaciones entre los medios/métodos empleados y los resultados obtenidos. Nadie puede ver por él y él no percibirá las cosas por el simple hecho de que se le diga; sin embargo, las indicaciones que el tutor le haga pueden guiarle en la observación y ayudarle a ver lo que necesita.



Aprender haciendo implica seleccionar los mejores medios técnicos para la solución de un problema específico y comprende acciones como:

- Seleccionar hechos para su observación
 - Organizarlos
 - Improvisar
 - Inventar
 - Probar
- } Estrategias de acción propias en situaciones nuevas
-
- Manejar conflictos de valores: - Reconciliar
 - Integrar
 - Elegir
- } Entre apreciaciones encontradas sobre una situación

Las actuaciones profesionales se componen de secuencias de diversas unidades de acción/actividad, cada una de las cuales requiere el manejo de una cierta cantidad de conocimientos y destrezas, al cual se accede, en parte, a través de *la observación*.

Algunos de los *ámbitos de observación* más relevantes para el practicum serían los siguientes:

- Reconocimiento y descripción de *desviaciones* respecto a una norma vs. descripción inicial de la norma de actuación.

- Observación y reflexión *sobre las acciones propias o ajenas* para describir los conocimientos implícitos en ellas:

- Secuencias de operaciones/procedimientos ejecutados/empleados

- Reglas/normas tenidas en cuenta

- Aspectos o momentos clave de la actuación

- Valores, estrategias y supuestos básicos que revelan una teoría de base en la actuación

- Poner ejemplos.
- * *Conductas de escucha*
 - Prestar atención mediante conductas no verbales.
 - Reflejar experiencia, contenido, sentimientos.
 - Resumir experiencia, contenido, sentimientos y procesos.
 - Interpretar.
 - Parafrasear.
 - Clarificar.
 - Verificar.

b) *demostrar y suministrar modelos (Modeling)*

Consiste esta técnica básicamente en la demostración por parte del tutor de alguna parte o aspecto de la actividad profesional llevándolos a cabo, ejecutándolos ante el estudiante con determinados niveles de competencia para que éste se fije en aquello que necesita aprender y lo haga mediante procesos de imitación.

El *proceso de imitación* es un proceso de construcción selectiva de conductas e implica una secuencia de solución de problemas: diferenciación de componentes a partir de una conducta global e integración de dichos componentes en una acción efectiva y eficaz.

El que imita, observa inicialmente el proceso y el producto de una acción y regula después su conducta -construcción selectiva- por referencia a uno u otro o a ambos a la vez.

Los procesos de imitación se revelan mucho más efectivos si tienen lugar en *situaciones interactivas* (alumno-tutor).

Estrategias de imitación

Reproducción de un proceso

Consiste en *centrar la atención en el proceso* o secuencia de acciones que el profesional ha llevado a cabo; en *intentar realizarlo* como él y *reflexionar* a la vez sobre lo que él ha hecho y lo que yo hago. Exige *dividir* la secuencia en partes, *establecer criterios* de «correcto» - «incorrecto», *experimentar* con diversas formas de *corregir* errores, *examinar* las formas de conectar las diversas partes de la secuencia de acciones. Imitar un proceso posibilita *descubrir* el significado de las operaciones que uno imita y los sentimientos que generan.

1

Copia de un producto

Supone centrar la atención en el *producto final* o resultado de una acción: se actúa para *producir algo parecido al producto original*. La conducta se regula por la *percepción* de semejanzas o diferencias respecto al original. La habilidad perceptiva limita inicialmente la capacidad de imitación.

Ambas estrategias son complementarias y cada una sirve para evaluar el nivel de dominio de la otra.

Técnicas de Modeling: Escritas (manual de instrucciones).

Audiotape.

Videotape.

«In vivo».

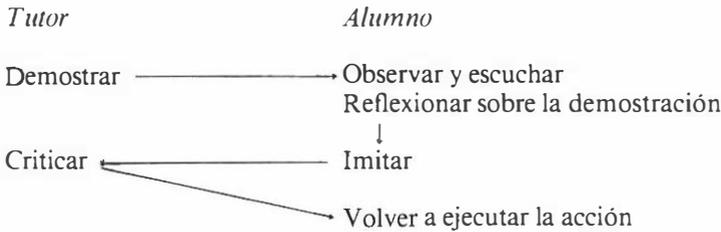
c) *Técnicas combinadas (Comunicación verbal + Modeling)*

Mediante estas técnicas el alumno puede aprender lo que no le sería posible sólo imitación o sólo siguiendo instrucciones. La ambigüedad, incongruencia o parcialidad de las instrucciones puede ser suplida con la demostración.

La demostración en ocasiones puede no ser suficiente debido a la propia naturaleza del contexto de la acción (rapidez, complejidad, sutileza, variabilidad). Las descripciones verbales pueden suministrar las claves para completar las características de la demostración.

Técnicas combinadas: Grabación real seguida de feed-back.
Rol-playing (ejecución- corrección-ejecución).

Funciones del tutor



2. LA SUPERVISION DEL PRACTICUM

2.1. La acción tutorial en el proceso de formación

- *Aspectos legales*

A parte de otras consideraciones históricas (Pujol, 1978; Gordillo, 1985) es interesante resaltar dos aspectos de la legislación actual:

- El régimen de trabajo del profesorado universitario especifica claramente que el 40% del tiempo de dedicación docente debe ocuparse en la tutoría del alumnado (R.D. 898/1985, BOE núm. 146 de 19/6/85).
- La Ley General de Educación, art. 37, abre la posibilidad de que los alumnos de cursos superiores puedan participar como tutores auxiliares en la organización del sistema de tutorías de la universidad.

Ambos aspectos abren amplias perspectivas para el desarrollo de prácticas tutoradas para la adquisición de competencias profesionales.

- *Características de la relación tutorial.*

Dimensiones generales de la tarea tutorial:

- Manejar los problemas de ejecución de tareas y actividades.
- Particularizar las demostraciones y descripciones a cada situación de prácticas y a los problemas que encuentra el estudiante.
- Crear un clima de practicum abierto a la investigación y al intercambio.

Dimensiones afectivas del practicum:

- El diálogo supervisor-estudiante determina el clima del practicum. La implicación del tutor en el practicum viene exigida por el carácter *reflexivo* del mismo:

Demostración (tutor)--- Imitación (estudiante).
Reflexión (tutor estudiante)--- Nueva demostración (tutor).
Imitación (estudiante)---

Pero a la vez la práctica profesional suscita en el estudiante sentimientos y reacciones afectivas que el tutor/supervisor ineludiblemente debe saber manejar:

- Sentimientos de pérdida de control de sí mismo.
- Sentimientos de pérdida de control del proceso de acción.
- Sentimientos de falta de competencia.
- Sentimientos de falta de confianza en sí mismo.
- Dependencia
- Defensa.
- Inestabilidad emocional.

2.2. Funciones del tutor/supervisor de los alumnos en prácticas

Tres tipos de relaciones parecen establecerse con más frecuencia en los contextos de prácticas: Relaciones Profesor-Alumno.

Relaciones Orientador-Orientado.

Relaciones Consultor-Cliente.

Según se ponga el énfasis en uno u otro tipo de relación podrá hablarse de diferentes *modelos de supervisión*.

Las funciones del tutor desde cada una de esas tres perspectivas serían (ver *Apendice I*):

- Funciones como profesor: Enseñar.
Evaluar.
Inspeccionar.
- Funciones como orientador: Ayudar.
Dirigir.
- Funciones como consultor: Informar.
Sugerir.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que estos tres roles del tutor/supervisor no son totalmente excluyentes, sino que existen funciones que se solapan; asimismo, parece existir una distinción bastante nítida entre las funciones de profesor y orientador, pero no así con éstas y las funciones de consultor.

Enfocando esta cuestión desde un punto de vista ecléctico, las *funciones generales* que se le pide al tutor que desempeñe son:

- Funciones de Observación.
- Funciones de Análisis.
- Funciones de Planificación.
- Funciones de Desarrollo - Seguimiento.
- Funciones de Evaluación.

Por otra parte, es función básica del tutor la *personalización* del practicum, de lo que dependerá su *grado de estructuración* (madurez del supervisado, ansiedad, confianza en sí mismo, autopercepción) y los *criterios de efectividad* (personalidad del sujeto, factores afectivos...).

Particularizando únicamente en algunas de las funciones generales, el tutor deberá atender, dentro de las funciones de observación, a los diversos tipos de *conductas observables*:

- Conducta no verbal.

Conducta espacial.
Conducta extralingüística.
Conducta lingüística.

2.3. Aspectos de la supervisión del practicum

- El *tiempo* y los *momentos* de supervisión.
- *Agentes* de supervisión:
 - * Supervisores pertenecientes a la propia institución (personas individuales o comité Staff universitario.
Alumnos de Tercer Ciclo.
 - * Supervisores ajenos a la institución universitaria:
Profesionales de las diferentes ramas (generalista/especialistas) conectados con el contenido del practicum.
 - * Sistema mixto -supervisores internos y externos a la institución-:
Staff universitario.
Profesionales.
Personal de los centros de acogida de los alumnos en prácticas.
- *Distribución de funciones* supervisoras entre los agentes de supervisión.
- Aspectos legales: responsabilidad civil.
- *Lugar* de supervisión.
- Procedimientos formalizados de supervisión.
- *Coste* de la supervisión:
 - . Personal: Actualmente disponible para la supervisión.
Otras fuentes de personal; su entrenamiento.
 - . Organizativo: ratio supervisor/supervisados.
 - . Financiero.
 - . Administrativo/laboral: tiempo y régimen de dedicación,
vinculación laboral/contractual.

2.4. Evaluación del practicum

La adquisición de competencia profesional es el contenido de la evaluación del practicum; engloba las habilidades y destrezas adquiridas tanto para la solución de problemas instrumentales como para el manejo de situaciones. El proceso de evaluación -qué y cómo evaluar, con qué instrumentos- deberá ser diseñado teniendo en cuenta las exigencias de intervención de cada área de especialización profesional para la que ha sido organizado el practicum. Veamos a continuación un ejemplo de *diseño de evaluación de un practicum para médicos generalistas* (Freeman-Byrne, 1976):

- a) *Evaluación de conocimientos médicos*
 - . Tests basados en normas: Ítems de elección múltiple.
Ítems de respuesta breve.
 - . Tests basados en criterios.
 - . Análisis de resultados pretest/postest.
- b) *Evaluación de habilidades y destrezas*
 - . *Habilidades clínicas básicas* en tres áreas de competencia:
 - * Trato con el paciente.
 - * Diagnóstico temprano.
 - * Solución del problema.

Cada una de estas áreas se desglosa en una serie de *categorías de competencia* del tipo de: hábitos de prescripción.

habilidad diagnóstica.

destreza en el registro de la información.

seguimiento de casos.

... ..

Ver categorías de competencia en el *Cuadro III*.

. *Habilidades profesionales complejas*.

* Búsqueda de información y

* Toma de decisiones en situaciones problemáticas.

Ambos tipos de habilidades se evalúan mediante tests/cuestionarios de respuesta breve (elaboración de respuesta).

CUADRO III

CLASIFICACIONES DE LAS NUEVE CATEGORIAS DE COMPETENCIA MAS IMPORTANTES EN LA PRACTICA MEDICA, SEGUN MCGUIRE (Freeman, op.cit.)

1ª- Destreza en la obtención de datos (información) clínicos

2ª- Eficacia en la utilización de métodos específicos de diagnóstico.

3ª- Competencia en el desarrollo del diagnóstico

4ª- Capacidad de razonamiento para decidir un tratamiento apropiado

5ª- Capacidad de razonamiento y destreza para llevar a cabo un tratamiento

6ª- Eficacia para tratar a los pacientes en situaciones de emergencia

7ª- Competencia para proporcionar atención continuada

8ª- Eficacia en las relaciones médico-paciente

9ª- Aceptación de las responsabilidades propia del médico.

. *Aspectos generales de la práctica clínica*

* Legales

* Administrativos

* De organización y funcionamiento de los centros hospitalarios (personal, normas...).

Se evalúa mediante un cuestionario.

La evaluación de habilidades y destrezas exige un estudio previo sobre:

a) Patrones de morbilidad general y problemas especiales en la atención o práctica hospitalaria.

b) Factores/conductas esenciales para el diagnóstico de las manifestaciones o características más comunes de un amplio número de enfermedades.

c) Definición de las grandes áreas de competencia operativa profesional que se consideren importantes y significativas para la práctica de la profesión, partiendo de las experiencias e investigaciones previas (*Meta-análisis de la práctica clínica*)

d) Determinación de una serie de categorías o «unidades de ejecución» del trabajo (del puesto profesional) que definan los requerimientos esenciales e imprescindibles de lo que se entenderá por competencia en la práctica médica (general, clínica...) (*Registro de incidentes críticos, Apéndice II*).

c) *Tests de inteligencia y aptitudes. Cuestionarios de Personalidad*

- Se evalúan: Destrezas verbales/no verbales
- Estilos cognitivos (D-I, Im.-Re., Int.-Sens)
- Pensamiento convergente/divergente

d) *Evaluación de las actitudes/opiniones*

Se evalúan:

- Actitudes observadas: Hacia los pacientes
- Hacia los colegas
- Hacia el resto del personal hospitalario
- Hacia otros aspectos de la vida profesional

La evaluación de las actitudes observadas se lleva a cabo mediante Escalas de Calificación.

- Actitudes autopercebidas (Mediante Escalas de Autocalificación)
- Opiniones (Cuestionarios de opinión, entrevistas, grupos de discusión)

e) *Evaluación por parte de los tutores y supervisores*

- Cuestionarios
- Escalas de observación
- Informes

3. ALGUNOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES SOBRE EL PRACTICUM

– *Peer training*: Los compañeros supervisores (alumnos, paraprofesionales), sin experiencia son capaces de enseñar ciertas destrezas con resultados similares a los obtenidos los supervisores profesionales (Gordillo, 1985; Topping, 1988; Kaplan, 1983).

– *Estrategias de formación*:

* Inicialmente los estudiantes prefieren la observación del supervisor y experiencias practicum muy estructuradas.

* A medida que avanzan las prácticas los estudiantes prefieren que el supervisor actúe con ellos e imparta descripciones/explicaciones verbales de las técnicas que utiliza.

* Las conductas del supervisor más apreciadas por los alumnos parecen ser las siguientes (Kaplan):

- La ayuda prestada para que el estudiante desarrolle su propio estilo de actuación.
- El esfuerzo por establecer un clima de entendimiento supervisor-estudiante.
- La ayuda para que el estudiante adquiera confianza en sí mismo.
- La utilización del humor en las sesiones de supervisión.
- Llamar a los estudiantes por su nombre.
- Aprendizaje por imitación de conductas dirigidas a tareas específicas.
- Compartir con los estudiantes experiencias profesionales.
- Suministro de información/documentación bibliográfica.
- Estructuración y retroalimentación en las sesiones iniciales de supervisión.

* *Microtraining*: Influye positiva y significativamente en la adquisición de habilidades y destrezas.

* El proceso de aprendizaje ATENCIÓN- RETENCIÓN/REFLEXIÓN/ELABORACIÓN-REPRODUCCIÓN DE LA CONDUCTA es el más efectivo en el practicum.

– *Evaluación*: Métodos de recogida de la información que suministra el personal campo en la supervisión:

- Evaluación escrita ateniéndose a los criterios elaborados por el centro universitario correspondiente.

2. Evaluación oral y feed-back (recuperación, alternativas conductuales) escrito ateniéndose a criterios de campo (de los profesionales en ejercicio).

* Preparación mínima de los supervisores: dos o más años de práctica profesional en la especialidad de que se trate (Holloway, 1982).

APENDICE I

DESCRIPCION DE LAS FUNCIONES DEL TUTOR/SUPERVISOR DESDE TRES PERSPECTIVAS

(Stenack, R.J. - Allan Dye, H., 1982 (adaptado))

1. Como Profesor

- Finalidad de la intervención del supervisor: Enseñar
- Actividades específicas del rol del supervisor:
 - * Evaluar la conducta observada del alumno
 - * Identificar actuaciones apropiadas/inapropiadas
 - * Enseñar, demostrar y servir de modelo en la utilización de técnicas
 - * Explicar aspectos teóricos subyacentes en las estrategias o en las intervenciones
 - * Interpretar hechos
- Control de interacciones y dirección del proceso de prácticas: pertenece por entero al tutor/supervisor

2. Como Orientador/Consejero

- Finalidad de la intervención...: Facilitar la autoformación
- Actividades específicas...:
 - Observar sentimientos y actitudes del alumno en su actuación
 - Ayudar al estudiante en los procesos de reflexión sobre sus intervenciones
 - Ayudarle en el establecimiento de metas de formación y autodesarrollo personal y profesional
- Control de interacciones...: Es compartida en gran medida

3. Como Consultor

- Finalidad...: Suministrar datos/información
- Actividades específicas...:
 - * Suministrar al alumno alternativas conceptuales o de intervención
 - * Atender y dar satisfacción a las demandas/necesidades del alumno durante el proceso de prácticas
 - * Alentar la toma de iniciativas y responsabilidades por parte del alumno
- Control de interacciones...: Corresponde en su mayor parte al alumno. El supervisor suministra opciones y alternativas más que respuestas.

TECNICA DE REGISTRO DEL INCIDENTE CRITICO

Técnica diseñada por Flanagan en 1954 y desarrollada por McGuire en 1967 para descripción y el análisis de actos profesionales (Freeman):

«...Un «incidente» es simplemente un acontecimiento que ha tenido lugar en determinado momento o lugar. Un incidente *crítico* es un acontecimiento que tuvo una consecuencia particular, ya fuera deseable o indeseable. Los incidentes críticos son recogidos por aquellas personas que se hallan en una posición propicia para observarlos en el momento en que ocurren; han de ser capaces de describir lo que ocurrió con precisión. El énfasis debe ponerse *en la descripción, no en la evaluación*; aquélla debe ser lo suficientemente explícita como para permitir seguir la secuencia de hechos que conforman el incidente y debe centrarse en las conductas.

Para ilustrar la complejidad de una profesión no basta con incidentes aislados; embargo, a partir de gran cantidad de ellos es posible elaborar una descripción de actividades u operaciones que en conjunto constituyen los aspectos críticos de una profesión.

Los incidentes recogidos, mediante protocolos (instrumentos) específicos y detallados constituyen descripciones minuciosas de acontecimientos en los que la conducta descrita representa una intervención especialmente eficaz o fallida de la profesión en cuestión.

Se trata, pues, de registrar y posteriormente evaluar segmentos de conducta, no a individuos que las exhiben. Es razonable esperar que un mismo individuo exhiba conductas eficaces e ineficaces respecto a una misma meta. Lo que interesa analizar es el segmento de conducta que establece la diferencia.

Los incidentes no tienen por qué ser especialmente dramáticos o inusuales, sino frecuentes en la práctica diaria de la profesión.

Una vez recogidos los incidentes son clasificados por diferencias o semejanzas. A partir de ahí se elaborará un sistema de categorías para agrupar todas las conductas. La clasificación final, revisada por profesionales de varias ramas de la profesión, proporcionará una relación jerárquica de unidades de ejecución del trabajo. Cada nivel de la clasificación (categoría) define requerimientos críticos de ejecución. Cada categoría facilita la comparación entre actuaciones eficaces e ineficaces al agrupar situaciones con requerimientos conductuales similares».

BIBLIOGRAFIA

- FREEMAN, J.- BYRNE, P.S. (1976) *The assessment of postgraduate training in general practice* (Society for Research into Higher Education Ltd., Guilford, Surrey).
- GORDILLO, M^a. V. (1985) «La orientación en la universidad», *Revista Española de Pedagogía*, n^o 169-170, año XLIII.
- HANSEN, J.C. y OTROS (1982) «Review of research on practicum supervision», *Counselor Supervision and Education*, 22 (1).
- HOLLOWAY, E.L. (1982) «Characteristics of the field practicum: a national survey», *Counselor Education and Supervision*, septiembre.
- KAPLAN, D.M. (1983) «Current trends in practicum supervision research», *Counselor Education and Supervision*, marzo, 22 (3)
- PUJOL, J. - FONS, J.L. (1978) *Los métodos en la enseñanza universitaria* (Pamplona: EUNSA)

- RODRIGUEZ ESPINAR, S. (1988) «El practicum en la formación de orientadores», Seminario sobre el curriculum de la formación de orientadores (Madrid, UNED).
- SCHÖN, D.A. (1987) *Educating the reflective practitioner* (San Francisco, Jossey-Bass Inc. Publ.)
- STENACK, R.J. - ALLANDYE, H. (1982) «Behavioral descriptions of counseling supervision roles», *Counselor Education and Supervision*. 21 (4)
- TOPPING, K. (1988) *The peer tutoring handbook* (London-Sidney, Croom Helm/ Brookline Books).