



INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES

ÍNDICE

- 1.- Datos de la Universidad y centro evaluado
- 2.- Introducción
- 3.- Proceso de evaluación
- 4.- Valoración de las directrices y elementos

1.- DATOS DE LA UNIVERSIDAD Y CENTRO EVALUADO

Universidad	San Martín de Porres
Centro evaluado	Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología Escuela Profesional de Psicología
Responsable	Mag. César Orihuela Santolalla
Dirección	Av. Tomás Marsano n° 242- Lima 34
Teléfono	00-511-5136300
Dirección de correo electrónico	corihuelas@psicologia.usmp.edu.pe
Carreras que se imparten en el centro	Psicología
Fecha de entrega del informe de autoevaluación	12 de diciembre 2011
Fecha de realización de la visita al centro	19-20 de marzo de 2012

2.- INTRODUCCIÓN

La Comisión de Evaluación Externa está formada por cinco miembros: un presidente, un técnico de la ACSUG, un vocal académico, un vocal profesional y un vocal estudiante. Los miembros de la comisión de evaluación externa han sido nombrados por la ACSUG, en función de su experiencia y formación.

- Dr. D. Jesús Miguel Muñoz Cantero (Presidente)
- Dra. D^a M^a Paula Ríos de Deus (Técnico ACSUG)
- Dr. D. Fernando Cadaveira Mahía (Vocal académico)
- Dra. D^a M^a Mercedes González Peteiro (Vocal profesional)
- D^a Sandra Carracedo Cortiñas (Vocal estudiante)

Cada uno de los miembros de la comisión ha analizado, previo a la visita, el informe de autoevaluación de forma individual, emitiendo la valoración de todos los elementos que lo componen. Una vez en el centro se han aclarado dudas y verificado "in situ" las evidencias que se han referenciado en el informe de autoevaluación, realizando las correspondientes entrevistas a los diferentes grupos de interés.

El plan de trabajo, que a continuación se relaciona, se ha desarrollado con una leve variación de la planificación prevista, procediendo al cambio de orden de la entrevista con los estudiantes de pregrado y posgrado. La asistencia ha sido representativa en cada una de las audiencias desarrolladas, lo que ha permitido recabar y contrastar adecuadamente la información necesaria para elaborar el informe de evaluación externa.

PROGRAMA DE LA VISITA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES- PERÚ

DÍA	HORARIO	ACTIVIDAD
19 de junio de 2012	08.00-08.15	Recepción de la Comisión de Evaluación Externa por parte del presidente de la Comisión de Autoevaluación y del coordinador del proceso de evaluación
	08.15-9.45	Visita guiada a las instalaciones
	9.45-10.45	Estudio de la documentación solicitada. Análisis de las evidencias/Café
	10.45-11.15	Reunión con la Comisión de Autoevaluación
	11.15-12.15	Reunión con el Equipo Directivo
	12.15-13.00	Reunión con una muestra representativa de personal académico de pregrado
	13.00-13.45	Reunión con una muestra representativa de personal académico de posgrado
	13.45-15.00	Comida
	15.00-16.00	Reunión con una muestra representativa de personal administrativo
	16.00-16.45	Reunión con una muestra representativa de estudiantes de pregrado
	16.45-17.30	Reunión con una muestra representativa de estudiantes de posgrado
17.30-18.30	Entrevistas individuales con los miembros de la comunidad universitaria que lo soliciten Audiencia pública	
20 de junio de 2012	08.00-09.00	Reunión con una muestra representativa de egresados/as
	9.00-10.00	Reunión con una muestra representativa de empleadores
	10.00-11.00	Reunión con otras audiencias que la Comisión de evaluación estime oportunas
	11.00-12.30	Reunión de consenso de la Comisión de Evaluación Externa/ Café
	12.30-13.00	Reunión final de la Comisión de Evaluación Externa y la Comisión de Autoevaluación. Informe oral
	13.00	Despedida de la Comisión

La Comisión de Evaluadores Externos desea agradecer la profesionalidad, la dedicación e implicación de la Comisión de Autoevaluación y de todas las personas que participaron en la elaboración del autoinforme y a todas aquellas que han participado en las diferentes audiencias.

Hemos de hacer constar que, la Comisión de Autoevaluación cumple con los requisitos y recomendaciones de la ACSUG para este tipo de comisiones en cantidad y representatividad.

Se han presentado, asociadas al autoinforme, evidencias de gran valor evaluativo que apoyan los juicios de valor realizados en el mismo. Estas evidencias han sido aportadas antes y durante la visita de la Comisión de Evaluadores Externos con un amplio nivel de cumplimiento y rapidez de respuesta, lo que esta comisión agradece.

Se ha podido constatar que se han iniciado, como fruto de la preparación del proceso de acreditación, numerosas acciones orientadas a dar respuesta a los diferentes elementos de los criterios a acreditar. Es por ello que se les anima a desarrollarlos de forma continuada y regular dentro de un sistema de gestión global que responda a la política y objetivos de calidad del centro.

La Comisión de evaluadores externos ha procedido a revisar, individualmente, el informe y las evidencias aportadas para, posteriormente, realizar la reunión de consenso.

Durante las audiencias se ha podido percibir la implicación de todos los grupos de interés en el proceso de acreditación de la Escuela.

Podemos afirmar que el informe de autoevaluación realizado refleja fielmente la realidad del Centro.

3.- PROCESO DE EVALUACIÓN

Esta comisión asume las acciones de mejora propuestas por el centro a raíz del análisis realizado y como tales deben de ser consideradas en el Plan de Mejora de la Escuela Profesional de Psicología; resultantes de las debilidades diagnosticadas, además de aquellas acciones fruto del desarrollo de la planificación estratégica de la Universidad y de su despliegue en el centro. Ha de verificarse el resultado de estas acciones y valorar su impacto.

Durante la visita a las instalaciones se ha podido observar que el proceso de evaluación está debidamente publicitado en el Campus.

La Comisión de Evaluación Externa, una vez examinada la documentación y realizada la visita a la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad de San Martín de Porres, emite una valoración global **POSITIVA** basada en la adecuación de cada una de las directrices del proceso de evaluación y en la identificación de diversas fortalezas; entendiendo como fortalezas aquellos elementos desarrollados de forma sistemática que son la evidencia del cumplimiento de todas las directrices, garantizando la calidad de la institución.

El objetivo fundamental del proceso es la mejora continua y esperamos que la Escuela de Psicología estime constructivos los comentarios y propuestas de mejora que hemos incorporado en el informe.

El centro debe de elaborar e implantar un plan de mejoras, tomando como base las propuestas recogidas en este informe. Dicho plan estará compuesto por las acciones de mejora desarrolladas donde se incluya su nivel de cumplimiento y será remitido anualmente, para su revisión, a la ACSUG.

Al cabo de tres años, mediante un nuevo proceso de evaluación, se comprobará la ejecución efectiva de dichas acciones y su repercusión en la mejora continua de la Escuela.

A los seis años se renovará, si procede, tras la realización de un nuevo proceso de evaluación, el certificado de calidad de la Escuela, conforme a los estándares europeos (*Criterios y directrices para la garantía de calidad en el espacio europeo de educación superior. European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA). 2005*) para la garantía interna de la calidad de centros de educación superior.

4.- VALORACIÓN DE LAS DIRECTRICES Y ELEMENTOS

Se realiza la valoración de cada uno de los elementos de las 8 directrices.

1.- Proceso de enseñanza-aprendizaje
2.- Recursos humanos
3.- Recursos para el aprendizaje
4.- Evaluación de los aprendizajes
5.- Información
6.- Relaciones de la institución con el entorno y con la sociedad en general
7.- Investigación
8.- Órganos de gobierno

1.- PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

1.1.- PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

1.1.1 Existe una planificación estratégica (misión, visión y valores) claramente formulada, coherente y pertinente con el entorno social y cultural, que se corresponde con la definición de la institución, con su tradición y es de dominio público

El Plan Estratégico de la Escuela Profesional de Psicología (EPP) ha sido elaborado por autoridades, docentes y grupos de interés de la Escuela para el período 2008-2012, aprobado por Resolución Decanal y alineado y en concordancia con el Plan Estratégico de la Universidad.

La misión está debidamente publicitada en diferentes lugares de la Escuela (web, aulas, entrada al centro,...) lo que permite su conocimiento y despliegue. Se ha comprobado, además, que está adecuadamente implantada. Está interiorizada por todos los grupos de interés y es línea de trabajo común de todos ellos, profesorado, personal de administración y estudiantes.

El Plan Estratégico permite identificar la situación real de la Escuela, estableciendo las fortalezas y debilidades, amenazas y oportunidades, para a partir de ellas, determinar las estrategias de desarrollo y mejora para el quinquenio.

Dicho Plan presenta el marco general de la EPP y están claramente especificados los procesos a nivel estratégico: la visión, la misión y los objetivos estratégicos que le corresponde cumplir a la Escuela como parte de la Institución. Finalmente, se presentan las actividades e indicadores por cada objetivo estratégico, que serán revisadas y mejoradas sistemáticamente.

En dicho documento se manifiesta la intención de realizar "(...) la revisión del uso y vigencia de los manuales, guías, y normas (...)"; es necesario establecer claramente cuándo se realizará dicha revisión y mejora, quién será la persona encargada de realizarla, cómo, etc.

Se recomienda hacer público a todos los grupos de interés el Plan Estratégico de la Escuela Profesional de Psicología y desarrollar, una vez evaluado el impacto de las acciones realizadas, otro para un periodo 2012-2016, habida cuenta que dicha planificación termina en este curso. Esta planificación estratégica puede incluir aquellas acciones que se deriven de este informe.

1.1.2 Existe una política y objetivos de calidad y procedimientos asociados a la garantía de la calidad de los programas y carreras, y es de dominio público (*)

La EPP recoge en el Plan Estratégico la política y los objetivos de calidad y lo integra dentro de su misión y visión.

Según se manifiesta en el autoinforme, la Facultad, está aplicando programas de mejora, a través de procesos de acreditación, lo cual ha permitido a la EPP desarrollar una política de mejora continua. La Escuela cuenta con una Comisión de Acreditación, que considera como uno de sus roles fundamentales la gestión de calidad.

Se recomienda incorporar en el Plan de implementación del Plan Estratégico la correlación entre los objetivos de calidad definidos y los objetivos estratégicos identificados.

La política de calidad de la Escuela debe conseguirse desarrollando un conjunto de procesos y/o procedimientos que permitan gestionar la calidad de los programas formativos y/o carreras, medirlos y revisarlos.

1.2.- ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

1.2.1 Existen planificaciones a cargo de los organismos pertinentes (Facultades, Departamentos, etc.) de las carreras, materias y programas (*)

El Departamento Académico de Psicología es el responsable de la evaluación y actualización permanente del currículo, lo que permite mantener en vigencia el plan de estudios. De hecho ha sido renovado en 2011.

Según se manifiesta en el informe de autoevaluación y se ha constatado en las diferentes audiencias con el Equipo Directivo y profesorado, los sílabos son revisados y actualizados antes del inicio de cada semestre académico por los directores de pregrado y postgrado, según corresponda, y los responsables de asignatura.

Se recomienda documentar este proceso debidamente, a fin de poder verificar, en sucesivas revisiones, que éste se realiza de manera sistemática, se analiza, revisa y se establecen mejoras continuas (elaborar diagramas de flujo que reflejen las diferentes acciones secuenciadas, mecanismos de revisión, plazos, responsables...).

Se recomienda que se utilice la visión de los empleadores para mejorar el desarrollo de los contenidos de los títulos, especialmente en la maestría de Psicología Comunitaria.

1.2.2 Se especifican objetivos formativos en la planificación de las carreras (en forma de competencias profesionales o equivalentes)

Los objetivos están definidos y son públicos, se encuentran debidamente estructurados en cada uno de los sílabos.

Los sílabos de las materias de pregrado se diseñan siguiendo un enfoque por objetivos y los sílabos de las materias del posgrado se diseñan siguiendo un enfoque por competencias.

Se recomienda, en todo caso, que los sílabos de las materias presentadas para pregrado y

posgrado tengan una misma estructura, especialmente en los puntos identificados como objetivos (pregrado) y competencias (posgrado); siendo diseñados siguiendo un enfoque por competencias.

Se recomienda poner en marcha mecanismos que permitan recoger información verificable y contrastable sobre la efectividad de las acciones puestas en marcha para dar a conocer los planes formativos así como el cumplimiento de los objetivos formativos de cada título.

Es necesario publicar en la web, a la mayor brevedad posible, toda la información relativa al pregrado.

1.2.3 Se especifican los perfiles de ingreso y egreso

Los perfiles de ingreso y egreso están identificados y son accesibles a través de los sílabos y en la guía del estudiante, así como en la página web.

El perfil de egresado de la carrera de Psicología está claramente definido en el currículo, el cual guarda estrecha relación con los requerimientos del profesional psicólogo, teniendo en cuenta las peculiaridades del país. Igualmente la sección de posgrado tiene definido el perfil de egresado en el currículo de estudios, el cual se encuentra relacionado con los requerimientos del mercado laboral.

Se recomienda que los prospectos de admisión recojan no solamente el "perfil profesional" al que se orienta la titulación, sino también el perfil de ingreso recomendado en términos de competencias, actitudes o habilidades de manera que el estudiante que quiera ingresar en la Escuela, lo conozca previamente. Por ejemplo, hacerlo público en la web o en los prospectos de marketing de los títulos.

Se recomienda establecer mecanismos claros que permitan la revisión y mejora continua de los perfiles de ingreso y egreso dentro de un procedimiento debidamente estructurado y documentado que lo regule.

1.2.4 Existen mecanismos de coordinación (reuniones que favorezcan las relaciones horizontales y verticales) docente entre las carreras, materias y programas

Según se recoge en el informe de autoevaluación y se ha constatado en las diferentes audiencias, el departamento académico y la sección de posgrado promueven y convocan reuniones con los responsables de asignatura y docentes al inicio de cada semestre académico, realizándose las coordinaciones requeridas para la buena marcha académica, si bien deben sistematizarse y procedimentarse.

Se identifican mecanismos que permiten la evaluación del rendimiento de los estudiantes, lo que supone la existencia de reuniones de coordinación entre el profesorado. Sin embargo, las evidencias no muestran que se realice una coordinación horizontal (reuniones entre profesores del mismo curso) y vertical (por ejemplo, entre profesores de diferentes cursos) o, incluso entre profesores de pregrado y posgrado.

Se recomienda establecer mecanismos que permitan la definición de acciones a desarrollar, la asignación de responsabilidades, el análisis, la revisión y mejora de las acciones de coordinación que se desarrollan en la Escuela.

1.2.5 Se ofertan diversas modalidades de enseñanza (presencial, semi-presencial, e-learning, etc.) para atender a colectivos y necesidades diversas (*)

El nivel de pregrado se desarrolla mediante la modalidad presencial; a través de clases teóricas, conferencias, seminarios y prácticas de laboratorio.

El nivel de posgrado se desarrolla en las modalidades presencial y virtual, lo que ha quedado suficientemente evidenciado y contrastado.

1.2.6 Existe un mecanismo para la movilidad del alumnado

Tal como se afirma en el informe de autoevaluación y se ha comprobado en las audiencias mantenidas con los diferentes grupos de interés, no se identifican evidencias que muestren la existencia de procedimientos relativos a la movilidad de estudiantes por lo que se recomienda establecer los mecanismos que permitan la organización, análisis, revisión, evaluación, seguimiento y mejora de la movilidad de los estudiantes aprovechando los convenios de que dispone la organización y estableciendo políticas que lo facilite. Estos convenios de movilidad deben desarrollarse tanto a nivel nacional como internacional.

Esto es un punto débil que la universidad debe plantearse de manera global, dando respuesta a las necesidades particulares de cada centro o carrera.

1.2.7 Existe un proceso para la gestión y evaluación de las prácticas externas

La Escuela Profesional de Psicología, recoge en el Plan Anual de Funcionamiento y Desarrollo de la Facultad, que se está implementando, un plan de estudio que enfatiza una formación a través de talleres psicoformativos de carácter cognitivo, afectivo y ético profesional. Durante el año de prácticas pre-profesionales, los estudiantes reciben formación en talleres profesionales.

La Escuela cuenta con una oficina de prácticas pre-profesionales que distribuye a los estudiantes en instituciones, realizando una labor de supervisión y seguimiento del desempeño pre-profesional de los mismos; siendo el acceso realizado desde estas instituciones en competencia con alumnos de otras universidades peruanas a modo de concurso público.

La evaluación de las prácticas se realiza en base a una supervisión constante de los tutores, sesiones de evaluación del desempeño teórico-práctico y paneles de evaluadores internos y

externos.

La Universidad gestiona la suscripción de convenios para asegurar estas prácticas, adquiriendo especial importancia para los alumnos de prácticas pre-profesionales ya que les permite asegurar las competencias consideradas en el perfil del egresado.

Si bien se ha podido comprobar la eficacia del sistema establecido de prácticas, se recomienda establecer mecanismos que permitan la revisión del proceso y su mejora continua. Todas estas acciones deben integrarse en un procedimiento que marque su inicio y termine con su evaluación, revisión y mejora. Pueden incorporarse en un flujograma que identifique las diferentes etapas y responsabilidades, entradas y salidas, identificando los diferentes documentos/formatos que se generan y de los que ya existen evidencias.

1.2.8 Existe un proceso sistemático de evaluación de las carreras y programas que incluya planes de mejora: revisión de resultados, consultas a todos los grupos de interés, propuestas de mejora, etc. (*)

Existen diferentes mecanismos que permiten la recogida de información de los principales grupos de interés (estudiantes, profesores y empleadores), dando lugar a acciones como la revisión y modificación del título.

Según se indica en el informe de autoevaluación, las evidencias presentadas y en las audiencias mantenidas, el Departamento Académico y la Sección de Posgrado mantienen reuniones de coordinación con los responsables de cada asignatura y los docentes. Se evalúan los resultados de las encuestas realizadas a los estudiantes al final de cada semestre académico, lo que sirve como material para las propuestas de mejora en las áreas curriculares, contenidos, instrumentos de evaluación y bibliografía para el ciclo siguiente. Asimismo, la Sección de Posgrado evalúa el formato de informe de la asignatura que cada docente presenta al finalizar el dictado del curso.

Los procesos de evaluación deben ser continuos y sistemáticos y por ello, se recomienda establecer un proceso específico que regule el diseño de encuestas y su aplicación, de manera que se regule la revisión y la toma de decisiones en grupos y acciones de mejora continua.

1.2.9 Se realiza una revisión periódica de los programas de las asignaturas a cargo de comisiones de expertos

Se ha podido comprobar que los diferentes sílabos de las materias son revisados por profesores relevantes antes de su aprobación y puesta en práctica.

Se recomienda incorporar, a estas reuniones de análisis de los sílabos, a evaluadores de áreas afines que permitan obtener una visión externa sobre ellos. Pueden, por ejemplo, establecerse comisiones mixtas, o incluso, incorporar a otros profesionales de fuera de la Universidad.

Así mismo, no ha quedado evidenciado cómo los resultados de las encuestas a estudiantes son tenidos en cuenta para la mejora de dichos sílabos en todos sus aspectos (competencias, metodologías, criterios de evaluación...). Es por ello que, deberían establecerse mecanismos que permitiesen sistematizar estos elementos.

1.2.10 Participa el profesorado y el alumnado en los procesos de mejora (*)

En el autoinforme se afirma que los estudiantes y los docentes participan en los procesos de mejora a través del Consejo de Facultad, a través de las evaluaciones que se realizan por medio de encuestas y/o de las inquietudes manifestadas por los estudiantes que son atendidas por el Tercio Estudiantil en su oficina propia, quedando claro los mecanismos de participación.

Sin embargo no se identifica cómo los estudiantes participan en actividades o grupos que permitan gestionar la mejora continua derivada de dichas acciones. Se recomienda clarificar cuáles son los mecanismos de participación, por ejemplo de la oficina de los estudiantes.

Dado que la escuela dispone de un sistema de encuestas que permiten recoger información de estudiantes y profesores, entendemos que estas pueden integrarse en un procedimiento global sobre satisfacción de los grupos de interés en el que se regule quién debe hacerlo, cómo, dónde..., delimitando actividades y responsabilidades y haciendo partícipes a los grupos de interés en su elaboración, desarrollo y seguimiento (así, por ejemplo, la constitución de grupos de mejora, para la gestión de los resultados, con el objetivo de llevar a cabo determinadas acciones suelen ser consideradas como buenas prácticas).

1.2.11 Existen programas de orientación académica

Existen mecanismos que permiten la orientación académica y psicológica de los estudiantes; desde Coordinación Académica y el Servicio Psicológico de la Escuela se realizan acciones de seguimiento del rendimiento y progreso del estudiante con la finalidad de brindarles orientación y apoyo académico y psicológico a aquellos que lo necesiten.

El Departamento Académico, a través del Coordinador Académico, ofrece orientación académica.

Se recomienda que dichos servicios se integren dentro de un Plan global de Acción Tutorial que recoja, además, el proceso de tutoría académica personalizada de las diferentes materias.

1.2.12 Existen criterios que informan sobre cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera y se establecen los mecanismos que garanticen los derechos y compromisos adquiridos con los estudiantes que lo están cursando

La Escuela se rige por el Reglamento General de la USMP donde, en su artículo N° 39C se recoge: "Acordar la creación, fusión y supresión de Facultades, Escuelas, Institutos y Escuela o Secciones de Post-Grado, previo informe del Consejo Universitario". Sin embargo, no se evidencia, cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera y cuáles son los mecanismos a desarrollar en caso de que un título se suspenda, cuáles son los criterios y las garantías que tendrían los estudiantes en caso de que se produzca la extinción o suspensión de una carrera, por ejemplo tener en cuenta que una vez tomada dicha decisión: no se admitirá matrícula de nuevo ingreso, se realizará una suspensión gradual de la docencia, se impartirán tutorías, habrá, durante un periodo de tiempo, derecho a evaluación, etc. Estas acciones deben de formar parte de un procedimiento previamente establecido.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

1. PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE				
ELEMENTOS	A	B	C	D
1.1.- PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA				
1.1.1 Existe una planificación estratégica (misión, visión y valores) claramente formulada, coherente y pertinente con el entorno social y cultural, que se corresponde con la definición de la institución, con su tradición y es de dominio público		*		
1.1.2 Existe una política y objetivos de calidad y procedimientos asociados a la garantía de la calidad de los programas y carreras, y es de dominio público (*)		*		
1.2.- ENSEÑANZA- APRENDIZAJE				
1.2.1 Existen planificaciones a cargo de los organismos pertinentes (Facultades, Departamentos, etc.) de las carreras, materias y programas (*)		*		
1.2.2 Se especifican objetivos formativos en la planificación de las carreras (en forma de competencias profesionales o equivalentes)		*		
1.2.3 Se especifican los perfiles de ingreso y egreso		*		
1.2.4 Existen mecanismos de coordinación (reuniones que favorezcan las relaciones horizontales y verticales) docente entre las carreras, materias y programas			*	
1.2.5 Se ofertan diversas modalidades de enseñanza (presencial, semi-presencial, e-learning, etc.) para atender a colectivos y necesidades diversas (*)	*			
1.2.6 Existe un mecanismo para la movilidad del alumnado				*
1.2.7 Existe un proceso para la gestión y evaluación de las prácticas externas		*		
1.2.8 Existe un proceso sistemático de evaluación de las carreras y programas que incluya planes de mejora: revisión de resultados, consultas a todos los grupos de interés, propuestas de mejora, etc. (*)		*		
1.2.9 Se realiza una revisión periódica de los programas de las asignaturas a cargo de comisiones de expertos		*		
1.2.10 Participa el profesorado y el alumnado en los procesos de mejora (*)			*	
1.2.11 Existen programas de orientación académica		*		
1.2.12 Existen criterios que informan sobre cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera y se establecen los mecanismos que garanticen los derechos y compromisos adquiridos con los estudiantes que lo están cursando			*	

FORTALEZAS, PROPUESTAS DE MEJORA Y PLAZO DE EJECUCIÓN

1.- PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
Existe una planificación estratégica que se revisa, actualiza y es de dominio público. La misión está desplegada y debidamente implantada	Hacer público a todos los grupos de interés el Plan Estratégico de la Escuela Profesional de Psicología.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Desarrollar el Plan Estratégico de la Escuela Profesional de Psicología para un periodo 2012-2016	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existe una política y objetivos de calidad y procedimientos asociados a la garantía de la calidad de los programas y carreras, y es de dominio público	Incorporar en el plan de implementación del Plan Estratégico la correlación entre los objetivos de calidad definidos y los objetivos estratégicos identificados. Desarrollar un conjunto de procesos y/o procedimientos que permitan gestionar la calidad de los programas formativos y/o carreras, medirlos y revisarlos.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Los sílabos de las materias se diseñan, analizan y se revisan periódicamente. Se identifican los objetivos y competencias.	Documentar el proceso de elaboración de los sílabos a fin de poder verificar que se realiza de manera sistemática: se analiza, revisa y se establecen mejoras continuas. Definir los sílabos de pregrado en términos de competencias. Poner en marcha mecanismos que permitan recoger información verificable y contrastable sobre la efectividad de las acciones para dar a conocer los planes formativos así como el cumplimiento de los objetivos formativos de cada título.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Utilizar la visión de los empleadores para mejorar el desarrollo de los contenidos de los títulos.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
Los perfiles de ingreso y egreso están identificados y son accesibles a través de los sílabos, así como en la página web.	Establecer el perfil de ingreso recomendado en términos de competencias, actitudes o habilidades. Establecer mecanismos que permitan la revisión y mejora continua de los perfiles de ingreso y egreso dentro de un procedimiento debidamente estructurado y documentado que lo regule.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Establecer un procedimiento orientado a desarrollar los mecanismos de coordinación vertical y horizontal.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Se ofertan diversas modalidades de enseñanza (presencial, semi-presencial, e-learning, etc.) para atender a colectivos y necesidades diversas	Publicar toda la información relativa al pregrado de psicología en la página Web de la Facultad-Escuela.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Establecer, a nivel de universidad, mecanismos que permitan la movilidad de estudiantes y profesorado, tanto de salida como de entrada	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
Existencia de la Oficina de prácticas pre-profesionales	Establecer mecanismos que permitan la revisión del proceso de gestión y evaluación de las prácticas externas y su mejora continua	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Incorporar a las reuniones de análisis de los programas de las asignaturas a evaluadores de áreas afines con el objetivo de aportar una visión externa.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existen mecanismos que permiten la recogida de información de los principales grupos de interés, permitiendo la evaluación del profesorado, personal de administración y alumnado	Integrar las encuestas de satisfacción en un sistema global de gestión de la calidad	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Se realiza una revisión periódica de los programas de las asignaturas a cargo de comisiones de expertos	Establecer, claramente, como los resultados de las encuestas a estudiantes son tenidos en cuenta para mejora de los sílabos	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Definir cómo es la participación del profesorado y el alumnado en los procesos de mejora	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existen programas de orientación académica	Establecer un Plan de Acción Tutorial Global que integre las acciones establecidas y la orientación académica individual por materias.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existen criterios que informan sobre cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera	Establecer, claramente, cuáles son las garantías de los estudiantes en caso de que se produzca la extinción o suspensión de una carrera	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

2.- RECURSOS HUMANOS

2.1.-PERSONAL DOCENTE

2.1.1 Existe normativa específica para la selección del personal docente

La política de selección de personal docente de la USMP está recogida en el "Reglamento General de la USMP". En dicho documento están claramente especificados los criterios para la selección y evaluación de docentes, tanto de calificación profesional acreditada mediante títulos y grados académicos como la experiencia profesional especializada en el área o asignatura que se impartirá. Dicho reglamento está disponible y es conocido por las personas que optan a una plaza de personal docente.

2.1.2 Existe una política de personal docente (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución

La política de personal docente está especificada en el Reglamento general de la Universidad de San Martín de Porres. En este reglamento se señalan sus derechos y sus obligaciones, especificando el régimen disciplinario y la participación en los órganos de gobierno.

2.1.3 La plantilla de personal docente es apropiada en cantidad, dedicación y formación

La plantilla de personal docente es adecuada en cantidad, dedicación y formación, según indica el informe de autoevaluación, siendo apropiada para cumplir con los objetivos docentes y académicos que busca la Escuela.

Según se indica en el Plan Anual de Funcionamiento y Desarrollo de la Facultad, la plantilla está constituida por académicos y profesionales con amplia experiencia en su especialidad, con grado de Doctor y Maestría, con excelente nivel académico y experiencia práctica en las diversas áreas de aplicación de la Psicología. Algunos de los docentes han ocupado cargos directivos en el Colegio de Psicólogos del Perú, así como recibido premios y reconocimientos de su orden profesional.

En todo caso, se recomienda aumentar el número de profesores doctores lo que conllevará no solo a garantizar la calidad de una mejor plantilla sino también al desarrollo de grupos y líneas de investigación.

2.1.4 Existen garantías de que el personal docente está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo (*)

Se han podido identificar diferentes mecanismos de evaluación del personal docente: encuestas a los estudiantes y fichas de evaluación de profesorado que garantizan una evaluación continua de la actividad docente.

El Departamento Académico y la Sección de Posgrado son los encargados de realizar las encuestas a los alumnos sobre el desempeño de los docentes, lo que permite tomar decisiones acerca de la capacitación, promoción y renovación de los contratos de los docentes de las diferentes asignaturas. El Director del Departamento Académico y el Jefe de la Sección de Posgrado realizan, a su vez, una evaluación semestral de los docentes. Las audiencias con equipo directivo y personal académico muestran que estos procesos son conocidos y públicos.

2.1.5 Hay un sistema de movilidad para el profesorado de esta institución

Se ha constatado la existencia de numerosos convenios de la USMP y otras organizaciones. Así mismo se evidencia que algunos profesores realizan labor docente en otras universidades del país. Sin embargo no se ha detectado la existencia de un plan de movilidad debidamente estructurado y planificado que permita la estancia, durante periodos de tiempo prolongados en otras universidades, del profesorado para favorecer su formación docente e investigadora.

Se recomienda ampliar y potenciar los convenios con centros universitarios de referencia, sin duda ello redundaría en la mejor formación del profesorado.

Esto es un punto débil que la universidad debe plantearse de manera global, dando respuesta a las necesidades particulares de cada centro o carrera.

2.1.6 Existe posibilidad real de que el profesorado de otras instituciones puedan acceder a la docencia de ésta

Aunque en el Reglamento General de la USMP se contempla la posibilidad de que profesorado de otras universidades o instituciones puedan impartir docencia en la USMP; se recomienda potenciar la participación del profesorado de otras instituciones a impartir docencia en la Escuela. La calidad de la enseñanza superior está caracterizada por su dimensión internacional: el intercambio de conocimientos, la creación de sistemas interactivos, la movilidad de profesores y estudiantes y los proyectos de investigación internacionales, aun cuando se tengan debidamente en cuenta los valores culturales y las situaciones nacionales.

La pertinencia y el impacto que estas acciones pueden tener en la mejora de la calidad de la

Escuela son evidentes, consolidando y profundizando en la cooperación nacional e internacional brindando la posibilidad, al profesorado, de entrar y salir fácilmente, de forma regulada, del sistema educativo de la USMP.

2.1.7 El sistema de selección y de contratación del profesorado garantiza que éstos tienen las competencias mínimas necesarias (*)

Existe un sistema de selección y de contratación del profesorado que garantiza que éstos tienen las competencias mínimas necesarias. Está basado en la revisión de la hoja de vida y en una entrevista personal que enfatiza la experiencia docente que se plasma en un formato de evaluación. El proceso es conocido y público.

2.1.8 Existe un sistema de evaluación del profesorado (*)

La evaluación del profesorado se realiza a través del análisis de su cualificación, grados académicos de maestría y/o doctorado, experiencia docente en el nivel de posgrado, producción científica y otros. Así mismo, en la evaluación de los docentes ordinarios se aplica el "Reglamento de la Universidad" para la promoción y ratificación de los mismos.

Los docentes son evaluados cada semestre por los alumnos a través de encuestas, y por sus jefes académicos (Director del Departamento y la Dirección de la Sección de Posgrado).

La evaluación docente tiene un impacto directo sobre el profesorado, especialmente como estímulo para la mejora formativa.

2.1.9 Existe un plan y/o sistema de formación del profesorado en activo (*)

Aunque hay evidencia de la oferta de cursos de capacitación (moodle) y en el informe de autoevaluación se indica que en el Plan de Desarrollo del Personal Docente se establecen los objetivos, metas y actividades de obtención de grados académicos superiores y de capacitación, siendo dicho Plan evaluado anualmente y los docentes evaluados semestralmente, no se dispone de un plan (mensual, semestral, anual,...) estructurado y sistemático que obedezca a un análisis previo de necesidades orientado a la formación docente profesional y didáctica. O, por ejemplo, que sea el resultado de las debilidades encontradas como fruto de la evaluación del profesorado.

Se recomienda elaborar el plan de formación del profesorado en base a una evaluación real de necesidades, así como adecuarlo a cada puesto de trabajo, justificando los objetivos que persigue, su estructura, temporalización, actividades formativas, ...

2.1.10 Se ofrece al profesorado, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado (*)

Se recomienda diseñar un procedimiento que regule los planes de formación para el profesorado con bajo rendimiento; que defina cómo se detectan las necesidades, las responsabilidades y actividades a desarrollar por la dirección y los grupos evaluados.

Es necesario incrementar el número de docentes con Maestría y Doctorado en Psicología y capacitar a los docentes en nuevas estrategias de enseñanza y métodos que permitan la evaluación de acuerdo a las competencias definidas en los sílabos.

2.1.11 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal docente

Existe un procedimiento de promoción y de reconocimiento a través de cartas de felicitación a los docentes que han demostrado alto rendimiento, entre otros. Este sistema está consolidado y admitido por el personal académico. Así mismo, una mayor categoría académica viene reconocida con una mayor prestación retributiva.

2.1.12 El personal docente tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución

El reglamento de la USMP contempla la participación de profesores y estudiantes en los órganos de gobierno de la institución.

El personal docente tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución, lo cual se aprecia en la participación de los mismos en la Asamblea Universitaria, Consejo Universitario y Consejos de Facultad, debidamente reglamentado.

2.2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

2.2.1 Existe normativa específica para la selección del personal administrativo

La Universidad de San Martín de Porres cuenta con un Reglamento para el personal administrativo. En este documento se especifica el procedimiento para la selección de dicho personal, siendo conocido por las personas que optan a una plaza.

2.2.2 Existe una política de personal administrativo (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución

La Universidad de San Martín de Porres cuenta con un Reglamento para el personal administrativo y un Código de Ética donde se especifican los derechos y obligaciones, régimen disciplinario y vinculación con la institución.

2.2.3 La plantilla de personal administrativo es apropiada en cantidad, dedicación y formación

En general, se ha constatado que la plantilla de personal administrativo es apropiada en cantidad, dedicación y formación.

En las diferentes audiencias se ha propuesto que, en momentos con exceso de carga de trabajo, el personal administrativo de algunos servicios pueda apoyar a otro, con el objetivo de agilizar el trabajo en momentos puntuales; situación que ya se ha puesto en marcha en otros centros de la USMP. Esta podría ser una solución para momentos puntuales, pero, si los problemas de exceso de trabajo perduran sería adecuado revisar la plantilla de personal para poder solucionarlos.

Se recomienda, tal como se ha manifestado en las audiencias con estudiantes y egresados, promover, para alguno de los miembros de la plantilla de personal administrativo con trato más directo con los usuarios, cursos de atención al público, en concreto con el servicio de administración económica.

2.2.4 Existen garantías de que el personal administrativo está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo

Existe un sistema de selección y de contratación del personal administrativo que garantiza que éste tiene las competencias mínimas necesarias. Este sistema está recogido en el reglamento de la USMP (Procedimiento de selección y contratación del talento humano administrativo). Así mismo se dispone de un mecanismo de evaluación de desempeño que garantiza esas competencias.

Los procesos de selección garantizan su capacitación y adecuación.

Las audiencias con el equipo directivo y personal administrativo muestran que estos procesos son conocidos y públicos.

2.2.5 El sistema de selección y de contratación del personal administrativo garantiza que éste tiene las competencias mínimas necesarias

El sistema de selección y contratación del personal administrativo es realizado según lo establecido en el Reglamento para el personal administrativo, garantizando que el personal seleccionado dispone de las competencias mínimas necesarias para desempeñar el trabajo.

2.2.6 Existe un sistema de evaluación del personal administrativo

Existe un sistema riguroso y fiable de evaluación del personal administrativo a través de un sistema permanente de evaluación del desempeño, además el personal administrativo pasa por procesos de capacitación anuales.

Se recomienda elaborar una encuesta de satisfacción para valorar el trabajo realizado por el personal administrativo con la finalidad, según se ha desprendido de las diferentes audiencias, de mejorar su trabajo.

Se recomienda integrar este procedimiento dentro de un sistema global que permita su medición, revisión y mejora de manera sistemática y continua.

2.2.7 Existe un plan y/o sistema de formación del personal administrativo en activo

Existen planes de capacitación del personal administrativo que desarrolla la USMP, materializados a través del programa "La Universidad Interna". La capacitación es permanente y tiene como objetivo mejorar sus competencias mediante eventos de capacitación durante el año y que se programan como resultado de la evaluación.

Se recomienda que los planes de capacitación se realicen en base a una evaluación real de necesidades y se adecúen a las necesidades específicas de cada puesto de trabajo, además de justificar los objetivos que persigue, su estructura, temporalización actividades formativas, etc.

2.2.8 Se ofrece al personal administrativo, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado

La USMP mediante el programa "La Universidad Interna", y como resultado de la evaluación interna al personal administrativo, organiza actividades de capacitación de acuerdo a las necesidades detectadas y/o interés manifestado especialmente cuando el bajo rendimiento es continuado; la USMP ofrece al personal oportunidades para mejorar sus competencias y conocimientos.

Se recomienda diseñar un procedimiento que regule los planes de formación para el personal administrativo con bajo rendimiento que defina las responsabilidades y actividades a desarrollar por la dirección y los grupos evaluados.

2.2.9 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal administrativo

El sistema de promoción y reconocimiento existente está basado, a raíz de lo manifestado en las audiencias, en la capacitación del personal administrativo. Este sistema está consolidado y admitido por el personal y se realiza a través de cartas de reconocimiento y posibilidad de ascenso, así como la facilidad de becar a los hijos de los trabajadores para realizar estudios en la USMP.

2.2.10 El personal administrativo tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución

La Ley Universitaria N° 23733, en su artículo N° 28, contempla la asistencia de los funcionarios administrativos del más alto nivel cuando son requeridos por la "Asamblea Universitaria", como asesores, sin derecho a voto.

Se recomienda abrir la participación del personal administrativo a los órganos de gobierno de la Universidad, de forma permanente, no sólo cuando sean requeridos como asesores sin derecho a voto; esto puede reglamentarse a nivel interno, porque la ley universitaria no lo permite.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

2.- RECURSOS HUMANOS				
ELEMENTOS	A	B	C	D
2.1.-PERSONAL DOCENTE				
2.1.1 Existe normativa específica para la selección del personal docente	*			
2.1.2 Existe una política de personal docente (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución	*			
2.1.3 La plantilla de personal docente es apropiada en cantidad, dedicación y formación	*			
2.1.4 Existen garantías de que el personal docente está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo (*)	*			
2.1.5 Hay un sistema de movilidad para el profesorado de esta institución				*
2.1.6 Existe posibilidad real de que el profesorado de otras instituciones puedan acceder a la docencia de ésta		*		
2.1.7 El sistema de selección y de contratación del profesorado garantiza que éstos tienen las competencias mínimas necesarias (*)	*			
2.1.8 Existe un sistema de evaluación del profesorado (*)	*			
2.1.9 Existe un plan y/o sistema de formación del profesorado en activo (*)		*		
2.1.10 Se ofrece al profesorado, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado (*)		*		
2.1.11 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal docente	*			
2.1.12 El personal docente tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución	*			
2.2.- PERSONAL ADMINISTRATIVO				
2.2.1 Existe normativa específica para la selección del personal administrativo	*			
2.2.2 Existe una política de personal administrativo (derechos y obligaciones, régimen disciplinario, participación en órganos de gobierno, vinculación con la institución, etc.) que se aplica con transparencia y eficiencia contribuyendo al cumplimiento de la misión de la institución	*			
2.2.3 La plantilla de personal administrativo es apropiada en cantidad, dedicación y formación		*		
2.2.4 Existen garantías de que el personal administrativo está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo	*			
2.2.5 El sistema de selección y de contratación del personal administrativo garantiza que éste tiene las competencias mínimas necesarias	*			
2.2.6 Existe un sistema de evaluación del personal administrativo		*		
2.2.7 Existe un plan y/o sistema de formación del personal administrativo en activo		*		
2.2.8 Se ofrece al personal administrativo, que muestra bajo rendimiento, la oportunidad de mejorar sus competencias y conocimientos, y se actúa en consecuencia cuando este bajo rendimiento es continuado		*		
2.2.9 Existe un sistema de promoción y reconocimiento del personal administrativo	*			
2.2.10 El personal administrativo tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución		*		

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

2.- RECURSOS HUMANOS		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
Existe normativa específica para la selección del personal docente y administrativo		
Existe una política de personal docente y administrativo		
Adecuación de la plantilla de personal docente y administrativo		
El personal docente y administrativo está capacitado y es competente para el desarrollo de su trabajo		
	Establecer un plan de movilidad para el personal docente	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
Existe un sistema de selección y de contratación del personal docente y administrativo que garantiza que éstos tienen las competencias mínimas necesarias		
Existe un sistema de evaluación del personal docente y administrativo		
	Potenciar la participación del profesorado de otras instituciones a impartir docencia en la Escuela.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
	Incrementar el número de docentes con Maestría y Doctorado en Psicología y capacitar a los docentes en nuevas estrategias de enseñanza y métodos de evaluación de resultados (competencias).	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
Existen planes de capacitación del personal docente y administrativo	Realizar el plan de capacitación en base a una evaluación real de las necesidades y adecuarlo a los puestos de trabajo	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Ofrecer cursos de atención al público para el personal administrativo.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Elaborar una encuesta de satisfacción para valorar al personal administrativo.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Abrir la participación del PAS en los órganos de gobierno de la Universidad, al no estar contemplada por la Ley universitaria nacional, puede reglamentarse a nivel interno.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L

3.- RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

3.1 Existe variedad de recursos actualizados (nuevas tecnologías) puestos a disposición del alumnado para su aprendizaje (*)

Existe variedad de recursos actualizados a disposición de los estudiantes. Las clases disponen de ordenador y cañón de vídeo. Se cuenta con equipos de última generación y un plan de mantenimiento y desarrollo de los laboratorios. Los recursos son suficientes para desarrollar la labor docente.

Se recomienda ampliar la colección de pruebas psicométricas, poner en marcha los equipos de nueva adquisición y proseguir con la renovación de equipos informáticos.

3.2 El alumnado cuenta con un tutor que los orienta y ayuda en los estudios (*)

La Coordinación Académica y el Servicio Psicológico de la Escuela realizan acciones de seguimiento del rendimiento y progreso del estudiante con la finalidad de brindarles orientación y apoyo académico y psicológico a aquellos que presenten dificultades académicas y/o psicológicas. El Departamento académico, como parte de sus roles, ofrece orientación académica, a través de la figura del Coordinador Académico, con la finalidad de lograr la satisfacción en los estudiantes de pregrado y posgrado. Además, la sección de posgrado desarrolla programas de tutoría asociados a las asignaturas de "Seminario de Tesis

La acción tutorial que se desempeña en el centro, hasta este momento, es, en cierto modo, informal (los estudiantes buscan a los profesores por los pasillos, los localizan en la sala de profesores,...), quizás motivada por la falta de espacios al efecto. Por ello, se recomienda desarrollar un Plan de Acción Tutorial que organice la orientación académica y psicológica en términos de objetivos, acciones a desarrollar, metodología, recursos y procesos de revisión y mejora.

3.3 Existe un "campus virtual" operativo y de fácil uso para los docentes y estudiantes

Existe un campus virtual que se materializa en una plataforma informática de acceso restringido a través de clave y contraseña y que contiene información útil para estudiantes y profesores para el desarrollo de sus actividades. Los estudiantes y los docentes disponen de una cuenta que permite el acceso directo a la Intranet Académica de la USMP que brinda servicios de información para el desarrollo de las clases, así como la descarga de materiales de lectura para las diversas asignaturas.

3.4 Existe variedad de recursos materiales y funcionales a disposición del profesorado para la docencia y su preparación

Existe variedad de recursos materiales y funcionales que están a disposición del profesorado para preparar las clases teóricas y prácticas, así como para favorecer la investigación.

Se recomienda, tal como se indica en el Plan Anual de Funcionamiento y Desarrollo de la Facultad, mejorar el ancho de banda porque es insuficiente y no satisface las necesidades de los estudiantes y docentes.

3.5 Los laboratorios y talleres son adecuados a las carreras impartidas

Se cuenta con los recursos, laboratorios, aulas y espacios adecuados para el desarrollo del profesorado de enseñanza y aprendizaje.

Según se indica en el Plan Anual de Funcionamiento y Desarrollo de la Facultad, la Escuela Profesional de Psicología cuenta con un gabinete de Psicometría (Testoteca) y modernos laboratorios adecuadamente implementados, de Computación, Psicometría Computarizada, Gesell, Neurociencias, Psicología Experimental y Prácticas Pre-Profesionales destinados tanto para la enseñanza como para la investigación.

Se recomienda mejorar la climatización de los laboratorios y talleres

3.6 Las aulas son adecuadas para realizar las actividades docentes

Las aulas son adecuadas para realizar las actividades docentes y se adecuan a la ratio de estudiantes matriculados. El diseño de las mismas reúne las características óptimas acordes a las exigencias pedagógicas.

Se recomienda mejorar la climatización de los espacios destinados a la docencia.

3.7 Hay espacios adecuados para reuniones de grupo, tanto de docentes como de estudiantes

Se cuenta con espacios adecuados donde los docentes y estudiantes pueden llevar a cabo sus reuniones y estos están equipados con el mobiliario suficiente.

No obstante, se recomienda habilitar espacios más adecuados para reuniones, tutorías y trabajo individual del profesorado.

Se recomienda habilitar espacios adecuados para facilitar a los estudiantes el trabajo de grupos reducidos.

3.8 Se cuenta con un sistema de información al alumnado sobre los recursos y su uso

Se cuenta con un sistema de información al alumnado sobre los diversos recursos y su uso.

3.9 Se cuenta con una biblioteca en el centro que dispone de los materiales (libros, revistas,...) suficientes para el desarrollo del aprendizaje

Se cuenta con una biblioteca que dispone de recursos y material bibliográfico que atiende las necesidades docentes.

Se recomienda, especialmente, la actualización de fondos bibliográficos.

3.10 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad y recursos para el aprendizaje puestos a disposición del estudiantado (*)

La revisión y la mejora de la efectividad y recursos para el aprendizaje se realizan de forma permanente y sistemática mediante un plan anual de funcionamiento de la facultad.

Se recomienda incorporar este programa dentro del sistema de gestión global de la calidad que debe diseñarse.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

3. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE				
ELEMENTOS	A	B	C	D
3.1 Existe variedad de recursos actualizados (nuevas tecnologías) puestos a disposición del alumnado para su aprendizaje (*)		*		
3.2 El alumnado cuenta con un tutor que los orienta y ayuda en los estudios (*)		*		
3.3 Existe un "campus virtual" operativo y de fácil uso para los docentes y estudiantes	*			
3.4 Existe variedad de recursos materiales y funcionales a disposición del profesorado para la docencia y su preparación		*		
3.5 Los laboratorios y talleres son adecuados a las carreras impartidas		*		
3.6 Las aulas son adecuadas para realizar las actividades docentes		*		
3.7 Hay espacios adecuados para reuniones de grupo, tanto de docentes como de estudiantes			*	
3.8 Se cuenta con un sistema de información al alumnado sobre los recursos y su uso	*			
3.9 Se cuenta con una biblioteca en el centro que dispone de los materiales (libros, revistas, ...) suficientes para el desarrollo del aprendizaje		*		
3.10 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad y recursos para el aprendizaje puestos a disposición del estudiantado (*)		*		

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

3. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
Recursos actualizados a disposición de estudiantes y profesorado	Se recomienda ampliar la colección de pruebas psicométricas, poner en marcha los equipos de nueva adquisición y proseguir con la renovación de equipos informáticos.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Se realizan acciones de seguimiento del rendimiento y progreso del estudiante	Desarrollar un plan de acción tutorial que defina los objetivos, acciones a desarrollar, metodología, ... y que integre las acciones que se desarrollen en el centro y la Universidad.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existencia de una plataforma virtual	Mejorar el ancho de banda.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L
Infraestructuras (aulas, laboratorios, talleres, espacios de reuniones,...) adecuadas	Facilitar aulas de asesoría personalizada en pre y posgrado, así como de un ambiente de estudio para el uso de los estudiantes de pregrado.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Se recomienda mejorar la climatización de los laboratorios y talleres.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existencia de un sistema de información sobre el uso de los recursos		
Existencia de una biblioteca que dispone de materiales para el desarrollo del aprendizaje	Actualizar los fondos bibliográficos.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Habilitar un espacio adecuado para brindar un buen servicio de lectura y revisión del material bibliográfico al personal docente e investigadores.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Actualizar la sala de referencia y hemeroteca de la Biblioteca, mejorando las estanterías	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Actualizar permanentemente los equipos de cómputo empleados para la búsqueda del Sistema de Bibliotecas (SIBUS)	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Contar con otros materiales documentales actuales como los recursos electrónicos (e-books)	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Adecuar ambientes para trabajos grupales de los usuarios.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Crear equipos de lectura para consultar el material acompañante que como recurso electrónico (CD, DVD, CD-ROM) incluyen algunos libros	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de los recursos	Incorporar dentro del sistema de gestión global de la calidad el programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de los recursos	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L

4.- EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN

4.1 Existe un sistema de evaluación que permita valorar los resultados de aprendizaje obtenidos por el estudiantado

El centro cuenta con un reglamento de evaluación del aprendizaje y normas para la reactualización de matrícula de la USMP. En dicho reglamento se establecen las normas generales que se deben tener en cuenta en el proceso de evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

Este sistema de evaluación es presentado a los estudiantes, a través de los sílabos de las materias, al principio de cada semestre, estando establecidos claramente los criterios de evaluación, las calificaciones, sistemas de evaluación, etc.

Las prácticas pre-profesionales disponen de un reglamento específico que las gestiona y regula su evaluación.

4.2 Hay criterios de evaluación de los aprendizajes vinculados con los objetivos y competencias propuestas en las carreras y materias (*)

Los criterios de evaluación de los aprendizajes están definidos en los sílabos de cada una de las materias; en ellos se recogen los objetivos de la carrera, la metodología y criterios de evaluación. Estos criterios son conocidos y están accesibles, así se ha podido comprobar en las audiencias, tanto con el profesorado como con los estudiantes y los egresados.

4.3 Existe la posibilidad, por parte del alumnado, de poder revisar los exámenes y las calificaciones

Los criterios de calificación están claramente formulados, son accesibles y públicos. En las normas académicas de la Escuela Profesional de Psicología se contemplan los procedimientos para la revisión de exámenes y calificaciones por parte de los alumnos.

4.4 Se hace un seguimiento sistemático del progreso del alumnado, derivando directrices para ayudar al estudiantado que no haya superado las evaluaciones correspondientes (*)

La Coordinación Académica y el Servicio Psicológico de la Escuela realizan acciones de seguimiento del rendimiento y progreso de los estudiantes con la finalidad de brindarles orientación y apoyo académico y psicológico a aquellos que presenten bajo rendimiento; también se da, de ser el caso, apoyo psicológico.

Se recomienda que todas las acciones de seguimiento sistemático del progreso del alumnado se integren en el Pan de Acción Tutorial.

4.5 Hay una normativa que contempla las posibles incidencias en las evaluaciones (ausencias, enfermedades, etc.) (*)

En el artículo 30 del "Reglamento de Post Grado y Resolución Decanal" se establecen las actividades a seguir en caso de tener que repetir exámenes en caso de ausencias o enfermedades. Esta normativa es para el posgrado, pero no queda muy claro cómo se actúa en los casos de pregrado.

Se recomienda reglamentar esto mismo para el pregrado.

4.6 Hay un reconocimiento del alumnado de alto rendimiento

La Oficina de Bienestar, por aplicación del Reglamento General de la Universidad, ofrece asesoría sobre becas integrales y medias becas. Al estudiante que ocupa el primer puesto en su ciclo se le otorga la beca integral de manera automática. Además la escuela, premia a los primeros puestos entregándoles, mediante acción pública, diplomas de felicitación y material bibliográfico.

4.7 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de la evaluación de los aprendizajes

Según se establece en el autoinforme, a través del Departamento Académico, se revisan periódicamente los procedimientos que se siguen para la revisión y mejora del sistema de evaluación de los aprendizajes.

Se recomienda que todas estas acciones se integren en un procedimiento que marque el inicio del programa y termine con su evaluación y revisión. Pueden incorporarse en un flujograma que identifique las diferentes etapas y responsabilidades, así como que integre los diferentes documentos/formatos que se generan.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

4. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES				
ELEMENTOS	A	B	C	D
4.1 Existe un sistema de evaluación que permita valorar los resultados de aprendizaje obtenidos por el estudiantado	*			
4.2 Existen criterios de evaluación, claramente formulados, de los aprendizajes vinculados con los objetivos y competencias propuestas en las carreras y materias (*)	*			
4.3 Existe la posibilidad, por parte del alumnado, de poder revisar los exámenes y las calificaciones	*			
4.4 Se hace un seguimiento sistemático del progreso del alumnado, derivando directrices para ayudar al estudiantado que no haya superado las evaluaciones correspondientes (*)		*		
4.5 Hay una normativa que contempla las posibles incidencias en las evaluaciones (ausencias, enfermedades, etc.) (*)		*		
4.6 Hay un reconocimiento del alumnado de alto rendimiento	*			
4.7 Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de la evaluación de los aprendizajes		*		

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

4. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
Existencia de un sistemas y criterios de evaluación vinculados con los objetivos y competencias propuestas		
Se realiza un seguimiento sistemático del progreso del alumnado		
	Se recomienda que todas las acciones de seguimiento sistemático del progreso del alumnado se integren en el Pan de Acción Tutorial.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existencia de normativa que contempla las posibles incidencias en las evaluaciones (ausencias, enfermedades, etc.)	Reglamentar la normativa sobre incidencias en las evaluaciones para el pregrado.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existencia de reconocimiento del alumnado de alto rendimiento		
Existe un programa sistemático de revisión y mejora de la efectividad de la evaluación de los aprendizajes	Todas estas acciones deben integrarse en un procedimiento que marque el inicio del programa y termine con su evaluación y revisión. Pueden incorporarse en un flujograma que identifique las diferentes etapas y responsabilidades, así como que integre los diferentes documentos/formatos que se generan.	<input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> L

5.- INFORMACIÓN

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN

La institución tiene un sistema de recopilación y análisis de información objetiva, transparente, pública y accesible con respecto a:

5.1 Planificación estratégica, política y objetivos de calidad

El Plan Estratégico de la Escuela Profesional de Psicología (EPP) ha sido elaborado por autoridades, docentes y grupos de interés de la Escuela, en concordancia con el Plan Estratégico de la Universidad para el período 2008 – 2012.

El Plan Estratégico permite identificar la situación real en la que se encuentra la Escuela, sus fortalezas y debilidades, amenazas y oportunidades, para a partir de ellas, establecer las estrategias de desarrollo para el quinquenio.

Se recomienda hacer público a todos los grupos de interés el Plan Estratégico de la Escuela Profesional de Psicología y desarrollar, como ya quedó dicho en este informe, otra planificación habida cuenta que la actual finaliza este curso.

5.2 La oferta formativa

Se recomienda incorporar, en la página web de la Facultad, toda la información relativa al pregrado en Psicología (presentación, objetivos, competencias, perfil de ingreso, perfil del egresado, plan de estudios, plana docente,...).

5.3 Los objetivos y la planificación de las titulaciones

Los objetivos y la planificación de las titulaciones se encuentran recogidos en los sílabos, que cada uno de los estudiantes recibe al inicio de cada semestre.

5.4 Las políticas de acceso y orientación de los estudiantes ()*

Los estudiantes conocen a través de los sílabos, las políticas de acceso y procesos de

orientación de los estudiantes. Estos reciben los sílabos al inicio de cada semestre.

5.5 Las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación (incluidas las prácticas externas)

Las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación, incluidas las prácticas pre-profesionales, se recogen en los sílabos, que los estudiantes reciben al inicio de cada semestre quedando suficientemente claras. Estos sílabos son explicados por el profesorado al inicio del curso resolviendo las dudas que en ellos pudiera haber.

5.6 Las posibilidades de movilidad

No se establecen mecanismos de movilidad para los estudiantes de manera que puedan cursar parte de sus créditos en otras universidades y estos sean reconocidos en la universidad de procedencia. Si bien tampoco se ha percibido una necesidad por parte del estudiantado, también es cierto el hecho de que si existiese podría ser una opción muy interesante para su formación.

En todo caso, es un punto débil que la universidad debe plantearse de manera global, dando respuesta a las necesidades particulares de cada centro o carrera.

5.7 Suspensión de un título

No se evidencia cómo la universidad abordaría la eventual suspensión de una carrera y cuáles son los mecanismos a desarrollar en caso de que un título se suspenda, cuáles son los criterios y las garantías que tendrían los estudiantes en caso de que se produzca la extinción o suspensión de una carrera, por ejemplo tener en cuenta que una vez tomada dicha decisión: no se admitirá matrícula de nuevo ingreso, se realizará una suspensión gradual de la docencia, se impartirán tutorías, habrá, durante un periodo de tiempo, derecho a evaluación, etc. Estas acciones deben de formar parte de un procedimiento previamente establecido.

5.8 Los procedimientos de acceso, evaluación, promoción y reconocimiento del personal académico y de apoyo

La normativa de selección, el sistema de evaluación y promoción y reconocimiento del personal de la EPP es público y conocido por todos.

5.9 Los servicios que ofrece y la utilización de los recursos materiales

Los servicios que se ofrecen en la Facultad y Escuela se recogen en la "Guía del Estudiante" y en la página Web.

5.10 Seguimiento de egresados (*)

En la página web de la Escuela se da la posibilidad de que los egresados hagan llegar información sobre sus logros académicos y laborales para actualizar su ficha de datos y poder compartir información importante relacionada con cursos online, manejo de base de datos con acceso libre a revistas de texto completo, fomentar foros de diálogo, redes de investigación entre egresados con intereses comunes, rotaciones y becas a nivel nacional e internacional, etc.

Los egresados, también, tienen la posibilidad de cubrir una encuesta de satisfacción sobre la formación recibida, recursos materiales, docentes y biblioteca.

Se recomienda realizar estudios de inserción laboral a fin de obtener información sobre los aspectos relacionados con la transición de la educación universitaria al mercado laboral: porcentaje de titulados trabajando, vías de búsqueda de empleo, factores valorados en la contratación, tiempo que ha tardado en encontrar empleo, tipo de contrato y las competencias requeridas. Los resultados obtenidos deben ser analizados dentro de un proceso que los integre y permita la revisión y mejora continua de la carrera.

5.11 Los resultados de la enseñanza (en cuanto al aprendizaje-tasas de rendimiento, abandono, eficiencia y graduación-, seguimiento de egresados y satisfacción de los distintos grupos de interés) (*)

Los resultados globales de la Escuela se hacen públicos en la "Memoria anual de la USMP".

Se recomienda que la memoria se haga pública en la página web de la Facultad para que pueda ser consultada por todos los grupos de interés.

Se deben calcular, analizar y hacer públicos los resultados académicos desagregados de los títulos impartidos en la Escuela; tales como tasas de rendimiento, abandono, eficiencia y graduación, seguimiento de egresados, satisfacción de los distintos grupos de interés, ...

Se recomienda, que a tenor de los resultados globales obtenidos, se establezcan las propuestas de mejora y cuál es el procedimiento que se sigue para llegar a implantarlas.

5.12 Información accesibles sobre becas, bolsas de ayuda, cursos...

La información relativa a becas, curso, etc. está recogida en la "Guía del estudiante" y en la página web de la Escuela.

5.13 Los mecanismos para realizar alegaciones, reclamaciones y sugerencias

El mecanismo para realizar reclamaciones está regulado, pudiendo realizarse a través del portal web o en las instalaciones de la Escuela, la finalidad es contribuir a la mejora del servicio y solucionar problemas.

Se recomienda desarrollar un procedimiento con el fin de establecer la sistemática a aplicar en la gestión y revisión de las alegaciones, reclamaciones y sugerencias que se reciben, con el fin de mejorar los servicios que la Escuela presta a los diferentes grupos de interés. De este modo se delimitan los canales que los grupos de interés pueden utilizar para manifestar una alegación o una sugerencia respecto a las distintas actividades, servicios, recursos, títulos... etc. asociados a la Escuela. Se trata de procedimentar aspectos tales como la recepción centralizada, teniendo en cuenta el servicio implicado en dicho proceso; de qué modo se informará al reclamante o al sugerente y cómo se canalizarán las acciones de mejora.

5.14 Existe información actualizada sobre la estructura de gobierno de la institución

En la Web de la Universidad, Facultad y Escuela está disponible la información actualizada de la estructura de gobierno.

5.15 Existe un programa sistemático de revisión y mejora del sistema de información, su efectividad y repercusión

Se recomienda desarrollar un programa o procedimiento sistemático de revisión y mejora del sistema de información, su efectividad y repercusión.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

5. INFORMACIÓN				
ELEMENTOS	A	B	C	D
La institución tiene un sistema de recopilación y análisis de información objetiva, transparente, pública y accesible con respecto a:				
5.1 Planificación estratégica, política y objetivos de calidad		*		
5.2 La oferta formativa			*	
5.3 Los objetivos y la planificación de las titulaciones	*			
5.4 Las políticas de acceso y orientación de los estudiantes (*)	*			
5.5 Las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación (incluidas las prácticas externas)	*			
5.6 Las posibilidades de movilidad				*
5.7 Suspensión de un título				*
5.8 Los procedimientos de acceso, evaluación, promoción y reconocimiento del personal académico y de apoyo	*			
5.9 Los servicios que ofrece y la utilización de los recursos materiales	*			
5.10 Seguimiento de egresados (*)			*	
5.11 Los resultados de la enseñanza (en cuanto al aprendizaje- tasas de rendimiento, abandono, eficiencia y graduación-, seguimiento de egresados y satisfacción de los distintos grupos de interés) (*)				*
5.12 Información accesibles sobre becas, bolsas de ayuda, cursos...	*			
5.13 Los mecanismos para realizar alegaciones, reclamaciones y sugerencias		*		
5.14 Existe información actualizada sobre la estructura de gobierno de la institución	*			
5.15 Existe un programa sistemático de revisión y mejora del sistema de información, su efectividad y repercusión			*	

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

5. INFORMACIÓN		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
	Hacer público a todos los grupos de interés el Plan Estratégico de la Escuela Profesional de Psicología.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Incorporar, en la página web de la Facultad, la información relativa al pregrado en Psicología.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existencia de información detallada sobre: - Los objetivos y la planificación de las titulaciones. - Políticas de acceso. - Procesos de orientación. - Las metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación. - La normativa de selección, el sistema de evaluación y promoción y reconocimiento del personal. - Los servicios que se ofrecen en la Facultad y Escuela.		
	Establecer, a nivel de universidad, mecanismos que permitan la movilidad de estudiantes y profesorado, tanto de salida como de entrada	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Establecer, claramente, cuáles son las garantías de los estudiantes en caso de que se produzca la extinción o suspensión de una carrera	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Realizar estudios de inserción laboral	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Hacer pública la memoria en la página web.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Calcular, analizar y hacer públicos los resultados académicos desagregados de los títulos impartidos en la Escuela	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Establecer las propuestas de mejora y cuál es el procedimiento que se sigue para llegar a implantarlas.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Información accesibles sobre becas, bolsas de ayuda, cursos...		
	Desarrollar un procedimiento con el fin de establecer la sistemática a aplicar en la gestión y revisión de las alegaciones, reclamaciones y sugerencias.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existe información actualizada sobre la estructura de gobierno de la institución		
Existe un programa sistemático de revisión y mejora del sistema de información, su efectividad y repercusión		

6.- RELACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL ENTORNO Y CON LA SOCIEDAD EN GENERAL

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN

6.1 La institución tiene vinculación con organismos sociales extrauniversitarios tales como asociaciones académicas y culturales nacionales e internacionales

La Escuela participa en numerosos convenios con diferentes instituciones sociales extrauniversitarias.

6.2 La institución tiene vinculación con organismos empleadores de sus titulados

La Escuela profesional de psicología ha constituido (06/12/2010) la "Asociación de egresados y graduados de la Escuela de Psicología de la Universidad de San Martín de Porres" con los fines de:

- Impulsar los vínculos de confraternidad entre los egresados y graduados en psicología.
- Fortalecer una relación permanente entre los asociados y la Facultad de Psicología de la USMP, entre otros que establece el estatuto de creación de la asociación.

6.3 La institución hace un seguimiento de sus egresados

En la página web de la Escuela se da la posibilidad de que los egresados hagan llegar información sobre sus logros académicos y laborales para actualizar su ficha de datos y poder compartir información importante relacionada con cursos online, manejo de base de datos con acceso libre a revistas de texto completo, fomentar foros de diálogo, redes de investigación entre egresados con intereses comunes, rotaciones y becas a nivel nacional e internacional, etc.

Los egresados, también, tienen la posibilidad de cubrir una encuesta de satisfacción sobre la formación recibida, recursos materiales, docentes y biblioteca.

Se recomienda realizar estudios de inserción laboral a fin de obtener información sobre los aspectos relacionados con la transición de la educación universitaria al mercado laboral: porcentaje de titulados trabajando, vías de búsqueda de empleo, factores valorados en la contratación, tiempo que ha tardado en encontrar empleo, tipo de contrato y las competencias requeridas.

Se recomienda que, dada la identificación en el FODA de la debilidad: "Falta de compromiso de

egresados para su respectivo seguimiento”, y su importancia para realizar su seguimiento de inserción laboral futura, se establezca como objetivos relativos a DO, establecer alguna acción dentro de los objetivos estratégicos establecidos.

6.4 Existe una bolsa de trabajo al servicio tanto de estudiantes como de titulados

La Escuela cuenta con una Bolsa de Trabajo para estudiantes y egresados. Dicha bolsa funciona a modo de repositorio o banco de ofertas donde el centro no ejerce acción alguna sobre la selección de sus estudiantes para el puesto de trabajo solicitado, correspondiendo éste a la empresa demandante.

6.5 La institución participa en actividades de cariz social: culturales, deportivas, de atención a personas desfavorecidas, etc.

De acuerdo a lo establecido en el Estatuto Social y el Reglamento General de la Universidad, la Oficina de Extensión y Proyección Universitaria de la Escuela desarrolla diversas actividades en el ámbito social, cultural y deportivo.

También se aporta como evidencia la relación de actividades de apoyo institucional, realizadas en 2010:

- Apoyo a la Casa San Martín Campañas de Salud, Educación, Asesoría Jurídica y Pastoral
- Apoyo a EPU - DARSE, Apoyo Psicológico a padres con niños con Síndrome de Down autismo y discapacidad.
- Programa Preventivo en el CEBE Romero Luna Victoria
- Programa Preventivo en le CEBE Beatriz Cisneros
- Feria Vocacional Lima Plaza Sur
- Expo Postulante 2011 Lima Plaza Norte

6.6 Existe un programa que garantice la igualdad de género y la equidad entre todas las culturas y etnias confluentes

El Estatuto Social y el Reglamento General de la Universidad en sus diferentes artículos contempla los principios de verdad, pluralismo y libertad de pensamiento, opuestos a toda forma de intolerancia, discriminación y dependencia; los cuales se aplican en todos los estamentos de la institución.

En el “Código de Ética de la USMP” se recogen las normas que deben formar parte de la cultura institucional y que guía la conducta de todos los miembros de la Universidad en sus

actividades académicas y administrativas, así como la creación del Tribunal de Ética que será el órgano encargado de velar por el cumplimiento del código y aplicar las sanciones que correspondan en los casos de violación.

Los principios y compromisos recogidos en el "Código de Ética de la USMP" son asumidos, íntegramente por la EPP, garantizando la equidad de culturas y etnias. Así mismo, en el "Reglamento General de la USMP" se incluyen los valores éticos, cívicos y los valores de la cultura nacional, fomentando actitudes de solidaridad, promoviendo la equidad y la cultura institucional.

Pero hay que tener en cuenta que, lo recogido en los diferentes documentos de la USMP, se corresponde con un programa reactivo-sancionador, es decir se aplicarán sanciones en caso de que se ocasionen situaciones que provoquen la desigualdad entre culturas y etnias; por lo que se recomienda que se desarrollen programas activo-preventivos para que estas situaciones no lleguen a producirse.

6.7 La institución tiene un programa activo de prevención de riesgos laborales y de preservación del medio ambiente: ahorro energético, tratamiento de residuos, etc.

La Universidad cuenta con un Reglamento de Seguridad y Salud, así como también con procedimientos de Gestión de Residuos y un Plan de Ahorro de Energía y Reciclaje, mediante los cuales fomenta la Conciencia ecológica de toda la comunidad universitaria. El programa DARSE, la aprobación de una universidad libre de humos, la existencia de un comité y un reglamento de riesgos laborales y salud en el trabajo,... que se desarrolla en la Facultad son claros ejemplos.

6.8 La institución garantiza la accesibilidad universal para las personas con discapacidad

La Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología está dotada de accesos para el desplazamiento, así como de ambientes e instalaciones adecuadas para el uso de las personas con discapacidad, para lo cual cuenta con rampas, pasamanos, ascensores, servicios higiénicos adaptados, etc.

6.9 Se ofrecen cursos o programas de formación continua para todos los grupos de interés

Aunque la Oficina de Extensión y Proyección Universitaria de la Escuela, realiza diversas actividades de formación continua para todos los grupos de interés, se recomienda que la Escuela Profesional de Psicología realice un análisis de necesidades para abrir su oferta formativa a otros grupos de interés, además de sus congresos nacionales e internacionales.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

6. RELACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL ENTORNO Y CON LA SOCIEDAD EN GENERAL				
ELEMENTOS	A	B	C	D
6.1 La institución tiene vinculación con organismos sociales extrauniversitarios tales como asociaciones académicas y culturales nacionales e internacionales	*			
6.2 La institución tiene vinculación con organismos empleadores de sus titulados	*			
6.3 La institución hace un seguimiento de sus egresados			*	
6.4 Existe una bolsa de trabajo al servicio tanto de estudiantes como de titulados	*			
6.5 La institución participa en actividades de cariz social: culturales, deportivas, de atención a personas desfavorecidas, etc.	*			
6.6 Existe un programa que garantice la igualdad de género y la equidad entre todas las culturas y etnias confluentes		*		
6.7 La institución tiene un programa activo de prevención de riesgos laborales y de preservación del medio ambiente: ahorro energético, tratamiento de residuos, etc.	*			
6.8 La institución garantiza la accesibilidad universal para las personas con discapacidad	*			
6.9 Se ofrecen cursos o programas de formación continua para todos los grupos de interés		*		

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

6. RELACIONES DE LA INSTITUCIÓN CON EL ENTORNO Y CON LA SOCIEDAD EN GENERAL		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
La institución tiene vinculación con organismos sociales extrauniversitarios tales como asociaciones académicas y culturales nacionales e internacionales		
La institución tiene vinculación con organismos empleadores de sus titulados		
	Realizar estudios de inserción laboral.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
Existe una bolsa de trabajo al servicio tanto de estudiantes como de titulados		
La institución participa en actividades de cariz social: culturales, deportivas, de atención a personas desfavorecidas, etc.		
Existe un programa que garantice la igualdad de género y la equidad entre todas las culturas y etnias confluentes	Desarrollar programas activo-preventivos para que situaciones posibles de desigualdad de género, equidad entre culturas y étnias no lleguen a producirse.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
La institución tiene un programa activo de prevención de riesgos laborales y de preservación del medio ambiente.		
La institución garantiza la accesibilidad universal		
Se ofrecen cursos o programas de formación continua para todos los grupos de interés	Realizar un análisis de necesidades para abrir la oferta formativa a otros grupos de interés.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

7.- INVESTIGACIÓN

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN

7.1 Existen planes y estrategias de enseñanza relacionadas con el aprendizaje en el marco de la formación para la investigación (cursos de doctorado,...)

Si bien existen, en los distintos programas formativos, materias orientadas a iniciar al estudiante en la metodología investigadora, es necesario desarrollar líneas estratégicas de investigación que permitan generar conocimiento.

Esto ha sido evidenciado en las diferentes audiencias mantenidas.

7.2 La institución fomenta la investigación

La Escuela impulsa la investigación a través del instituto, si bien es necesario que se fomente de forma activa la participación en la investigación, tanto del profesorado como de los doctorandos.

El reconocimiento de horas de dedicación a la investigación por parte de los profesores más implicados y/o la creación de alguna beca de investigación para graduados especialmente destacados podrían favorecer la existencia de un grupo estable que diese continuidad a alguna línea estratégica.

7.3 Hay un reconocimiento institucional de la investigación realizada

El reconocimiento institucional de la investigación realizada es escaso en la medida en que no es un objetivo completamente desarrollado.

Se recomienda promocionar de forma más activa la iniciación y participación del profesorado en la investigación.

7.4 Se participa en proyectos y convenios de investigación con otras instituciones, redes, etc. para la realización de investigaciones compartidas

La participación en proyectos y convenios de investigación con otras instituciones se lleva a

cabo de forma incipiente, se necesita fomentar financiación, movilidad y priorización de líneas en proyectos compartidos.

7.5 Se cuenta con publicaciones en revistas científicas de referencia internacional

Las publicaciones de que se dispone están concentradas en pocos doctores, además de ser realizadas, la mayoría, en revistas de la propia USMP, también se dispone de algunas en otras revistas nacionales e internacionales, en su mayor parte escritas en castellano.

Es necesario fomentar la participación de todos los docentes en la publicación de artículos en revistas vaciadas en el JCR, además de ampliar la difusión de estos artículos en términos de citas acumuladas e índice h.

7.6 El profesorado tiene la titulación de doctor en una proporción adecuada a las necesidades académicas de la institución

La proporción de doctores es suficiente en relación a los objetivos docentes y académicos de la Escuela, pero insuficiente para generar grupos y líneas estables de investigación; por lo que es necesario establecer políticas que permitan aumentar el número de doctores en la Escuela, a fin de cubrir estas necesidades.

7.7 Se cuenta con investigadores con reconocimiento nacional/internacional

Algunos de los investigadores, con especial mención al director del Instituto de Investigación, cuentan con reconocimiento nacional e incluso internacional en ámbito de habla hispana.

Es necesario fomentar la creación de grupos de investigación con la finalidad de que el impacto de las investigaciones se amplíe y aumente la presencia de artículos en revistas indexadas en JCR.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

7. INVESTIGACIÓN				
ELEMENTOS	A	B	C	D
7.1 Existen planes y estrategias de enseñanza relacionadas con el aprendizaje en el marco de la formación para la investigación (cursos de doctorado, ...)		*		
7.2 La institución fomenta la investigación			*	
7.3 Hay un reconocimiento institucional de la investigación realizada			*	
7.4 Se participa en proyectos y convenios de investigación con otras instituciones, redes, etc. para la realización de investigaciones compartidas			*	
7.5 Se cuenta con publicaciones en revistas científicas de referencia internacional			*	
7.6 El profesorado tiene la titulación de doctor en una proporción adecuada a las necesidades académicas de la institución			*	
7.7 Se cuenta con investigadores con reconocimiento nacional/internacional			*	

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

7. INVESTIGACIÓN		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
	Desarrollar líneas estratégicas de investigación que permitan generar conocimiento.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Promocionar la iniciación y participación del profesorado en la investigación.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Fomentar financiación, movilidad y priorización de líneas en proyectos compartidos.	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Fomentar la participación de todos los docentes en la publicación de artículos.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Establecer políticas que permitan aumentar el número de doctores en la Escuela	<input type="checkbox"/> C <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
	Fomentar la creación de grupos de investigación.	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L

8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN

8.1 La institución tiene un sistema de gobierno al que se accede de manera pública y transparente

La página web dispone de información sobre las autoridades y organigrama estructural del equipo de gobierno.

El "Reglamento General" y el "Estatuto Social" de la Universidad son distribuidos a todas las facultades, son de libre acceso y están a disposición de todos los miembros de la comunidad universitaria, autoridades, personal docente y administrativo y estudiantes.

8.2 Los cargos de gestión rinden cuentas periódicamente de su actividad

Las actividades realizadas por los cargos de gestión se ponen en conocimiento a través de la "Memoria anual de la USMP", que se nutre de los resultados aportados por sus centros.

Se recomienda que la memoria anual se haga pública a todos los grupos de interés, por ejemplo a través de la página Web de la Universidad.

8.3 El equipo directivo manifiesta un compromiso claro con los procesos de implantación de sistemas de gestión de la calidad a corto y medio plazo

Se realiza una planificación estratégica ("Plan Estratégico de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología. Escuela profesional de Psicología" 2008-2012") con la colaboración y participación de todos los miembros directivos incluyendo estudiantes. En la planificación estratégica 2008-2012 se manifiesta, claramente, el interés de la Facultad por la mejora continua a través de los objetivos estratégicos definidos:

1. Mantener y mejorar la calidad de la plana docente
2. Mejorar las actividades de difusión de las actividades y de percepción del público objetivo de la EPP
3. Mantener la cantidad y calidad de los laboratorios
4. Mantener y mejorar la disponibilidad de información especializada
5. Mantener y mejorar la calidad de la infraestructura física
6. Mejorar el apoyo a las publicaciones en revistas indexadas (investigación)

8.4 La comunicación intra-institucional es rápida y fluida entre los cargos y los implicados en el proceso

Se cuenta con instrumentos que permiten una adecuada comunicación intrainstitucional, los cuales se encuentran en proceso de perfeccionamiento, a fin de optimizar tan importante requerimiento.

Se ha podido constatar, en las diferentes audiencias, que todos los grupos de interés están satisfechos con los órganos de gobierno de la Facultad y Escuela; existe una buena comunicación y coordinación.

8.5 El estudiantado tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución

El estudiantado, a través del Tercio Estudiantil del Consejo de Facultad, participa en los procesos de mejora continua.

Además el estudiantado se encuentra representado en los órganos de gobierno de la Universidad, de la Facultad y Escuela de acuerdo a la norma.

VALORACIÓN DE LA DIRECTRIZ

8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO				
ELEMENTOS	A	B	C	D
8.1 La institución tiene un sistema de gobierno al que se accede de manera pública y transparente	*			
8.2 Los cargos de gestión rinden cuentas periódicamente de su actividad		*		
8.3 El equipo directivo manifiesta un compromiso claro con los procesos de implantación de sistemas de gestión de la calidad a corto y medio plazo	*			
8.4 La comunicación intra-institucional es rápida y fluida entre los cargos y los implicados en el proceso	*			
8.5 El estudiantado tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución	*			

FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

8.- ÓRGANOS DE GOBIERNO		
FORTALEZAS	PROPUESTAS DE MEJORA	PLAZO DE EJECUCIÓN C: Corto plazo, M: Medio plazo, L: Largo plazo
La institución tiene un sistema de gobierno al que se accede de manera pública y transparente		
Los cargos de gestión rinden cuentas periódicamente de su actividad	Publicar la memoria anual	<input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> L
El equipo directivo manifiesta un compromiso claro con los procesos de implantación de sistemas de gestión de la calidad a corto y medio plazo		
La comunicación intra-institucional es adecuada		
El estudiantado tiene un papel reconocido en los órganos de gobierno generales de la institución		

La Comisión de Evaluación Externa ha seguido las normas recibidas respecto al proceso de evaluación habiendo unificado criterios que han permitido alcanzar una evaluación de pleno consenso.

En la reunión de la "Comisión Gallega de Informes, Evaluación, Certificación y Acreditación (CGIACA)", de treinta de abril de dos mil doce, en relación con el punto 3 del orden del día relativo a: "Aprobación de los informes finales de certificación de la USMP, Perú", se acuerda:

Aprobar el Informe de Evaluación Externa de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología de la Universidad de San Martín de Porres-Perú.

Santiago de Compostela, 30 de abril de 2012.

Secretario CGIACA

Director ACSUG

Dr. D. José Eduardo López Pereira