



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



PLAN ESTRATÉGICO

2013- 2017

**ESCUELA PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA**

PLAN ESTRATÉGICO 2013-2017

VERSIÓN EJECUTIVA

PRESENTACION

En la actualidad, una de las carreras profesionales más reconocidas del mundo, es la psicología, la cual permite participar de muchos ámbitos en la vida del ser humano. Reconociendo que la llamada “Sociedad de la Información” nos ha proporcionado nuevas formas de socializarse y a la vez nuevas experiencias y conflictos derivados de estas vivencias; ello debido a la globalización de la economía y a la revolución de las tecnologías de la información que han ido generando cambios rápidos y con frecuencia impredecibles, todo ello, se ha convertido hoy en una herramienta sustancial para los cambios de los individuos y por ende de las transformaciones sociales; es necesaria la formación de profesionales con perfiles pertinentes a los tiempos actuales, expresados a nivel de habilidades de comunicación, de análisis y de abstracción, de ingenio y creatividad, acompañado de una serie de valores. Todo ello ha permitido el desarrollo y perfeccionamiento de la disciplina y el respectivo posicionamiento de la especialidad en la población. Por lo tanto un psicólogo, es el especialista necesario en los procesos que concurren en la naturaleza de la psiquis y personalidad humana, a través de instancias de intimidad y de relación interpersonal, en todos los ámbitos del diario vivir; consolidando el quehacer del psicólogo en los tiempos modernos.

El Plan Estratégico de la Escuela Profesional de Psicología (EPP) que presentamos a continuación, es un documento que refleja y plasma las grandes decisiones que van a orientar nuestra marcha hacia una gestión excelente y el cual ha sido elaborado en consenso por autoridades, docentes alumnos y grupos de interés, en concordancia con el Plan Estratégico de la Universidad para el período 2013 – 2017. Además teniendo en cuenta el recojo de expectativas, problemáticas, y necesidades de la sociedad, de la Facultad y de nuestra Universidad; por medio de este documento se impulsará una política de formación superior orientada a conseguir la calidad y competitividad académica y administrativa para actuar exitosamente en el entorno social e internacional.

El Plan Estratégico nos ha permitido identificar, la situación real en la que se encuentra la Escuela, en cuanto a fortalezas y debilidades, amenazas y oportunidades, para a partir de ellas, establecer nuestras estrategias de desarrollo para el quinquenio.

En primer lugar, presentamos el marco general de la Escuela Profesional de Psicología (EPP) de la Universidad San Martín de Porres (USMP). En segundo lugar, el análisis situacional de nuestra escuela para a partir de ello establecer estrategias que permitan continuar con nuestro desarrollo institucional.

Finalmente, los productos obtenidos a nivel estratégico: la Visión y la Misión que le corresponde cumplir a la EPP como parte de la Institución. Asimismo, las actividades e indicadores por cada Objetivo Estratégico, que deberán ser revisados y mejorados en los próximos años.

Dr. Johan Leuridan Huys
Decano

I. GENERALIDADES

1.1. Propósito

El Plan Estratégico de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad de San Martín de Porres es el documento de gestión en el que se plasma y describe el apoyo y alineación de la razón de ser de la Universidad; registrando los objetivos, metas, estrategias y directrices en base a un análisis situacional de la entidad, teniendo en cuenta oportunidades, amenazas del medio externo, fortalezas y debilidades de la escuela profesional; asimismo está destinado al logro de los objetivos propuestos en cinco años.

El presente Plan Estratégico tiene por finalidad:

- Formular los objetivos y metas para el período 2013-2017.
- Plantear estrategias para alcanzar los objetivos y metas diseñadas.
- Fortalecer el posicionamiento de la Escuela de Profesional de Psicología, en el ámbito académico, político, social y económico.
- Impulsar la planificación y capacitación para la formulación y ejecución del Plan Operativo de la Escuela, alineado con los objetivos y las estrategias institucionales.
- Afirmar la cultura institucional para afrontar los retos y tendencias que puedan presentarse.

II. ANÁLISIS SITUACIONAL

2.1 Análisis Externo

El análisis del entorno en el que desarrolla la Escuela Profesional de Psicología, ha permitido identificar las **Oportunidades** y **Amenazas**, así como los Factores Claves de Éxito (FCE), de los que depende el logro de la Misión y la Visión.

El análisis externo se lleva a cabo en dos niveles:

a) A nivel Macroentorno, aquí consideramos todas aquellas variables que influyen en la institución y que no podemos controlar; **comprende los siguientes factores:**

1. Factores políticos
2. Factores legales
3. Factores económicos
4. Factores tecnológicos

b) A nivel Microentorno, conformado por todas aquellas variables sobre las que la institución puede influir o actuar de algún modo; **y que comprende los siguientes factores:**

1. Clientes
2. Competidores directos
3. Competidores potenciales
4. Competidores indirectos (Sustitutos)

2.2 Análisis Interno

Identificación de fortalezas

Del análisis efectuado al entorno externo e interno se determinaron las fortalezas de la Escuela Profesional de Psicología:

Fortalezas

1. Plana de docentes de calidad
2. Calidad de servicio ofrecido por la escuela de psicología a los estudiantes.

3. Incremento de postulantes e ingresantes.
4. Biblioteca actualizada y equipada anualmente con información especializada así como bases de datos, electrónicos actualizadas.
5. Participación de alumnos en concursos y eventos nacionales e internacionales.
6. Prácticas pre profesionales realizadas en centros e instituciones de prestigio reconocido
7. Incremento de titulados por trabajos de investigación.
8. Formación pertinente de profesionales que responden a las necesidades del entorno.
9. Desarrollo de investigaciones en las líneas definidas por el Instituto de Investigación.
10. Publicación de investigaciones en revistas indexadas y textos publicados.
11. Integrante de la Federación Iberoamericana de Asociaciones de Psicología (FIAP)
12. Acreditación internacional de la Escuela Profesional de Psicología desde el año 2012.
13. Egresados insertados en el mercado laboral.
14. Estabilidad financiera.

Debilidades

Se proponen las debilidades en relación a la evaluación del entorno externo e interno

1. Falta de acompañamiento de tutoría docente en diferentes áreas de desarrollo del estudiante.
2. Alto número de docentes con estudios concluidos de maestría y doctorado que no cuentan con el grado académico respectivo.
3. Reducida publicación y difusión de producción investigativa de docentes y alumnos
4. Insuficientes programas de capacitación y desarrollo de docentes de acuerdo al avance pedagógico.

5. Insuficiente preparación referente al idioma inglés en función a docentes y alumnos.
6. Limitada participación de docentes y alumnos en acciones de responsabilidad social.
7. Alto índice de docentes contratados.
8. Migración de docentes talentosos por mejoras económicas.
9. Difusión limitada de las actividades académicas, culturales y científicas al público externo.
10. Débil sistema de seguimiento de egresados
11. Inadecuada distribución del ancho de banda de internet hacia la Escuela.

III. FORMULACIÓN ESTRATÉGICA

3.1. Universidad de San Martín de Porres

Misión

Formar profesionales competentes, con sólidos valores humanísticos, éticos, morales y cívicos.

Contribuir a la creación de conocimientos a través de la investigación y promover la difusión de la ciencia, la tecnología y la cultura.

Proyectar nuestra acción a la comunidad, propiciando la construcción de una sociedad moderna y equitativa.

Visión

Figurar en el ranking Quacquarelli Symonds entre las 100 mejores universidades del mundo o entre las 10 mejores de América Latina para el año 2021.

3.2. De la Escuela Profesional de Psicología

Misión

La Escuela Profesional de Psicología tiene la misión de formar psicólogos que posean un alto nivel académico, técnico y científico; además de una sólida formación personal, ética y humanista. Nuestros profesionales serán psicólogos capaces de responder eficientemente a las demandas de la sociedad les exijan, para lo cual y desarrollar acciones de investigación, intervención, prevención y promoción en los diferentes ámbitos en los que tengan que desempeñarse, en procura de contribuir en la optimización del comportamiento humano y en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

Visión

Ser líder en la formación de psicólogos, así como en la investigación y difusión del conocimiento de la psicología a nivel nacional.

3.3. Valores

1. Servicio y compromiso social
2. Excelencia
3. Libertad académica
4. Respeto a los derechos humanos
5. Trabajo en equipo
6. Comunicación efectiva
7. Tolerancia
8. Solidaridad
9. Honestidad e integridad
10. Ética profesional y humanismo

3.4. Cultura Institucional

La Universidad de San Martín de Porres promueve los siguientes valores, que considera son parte esencial y permanente de la cultura de la Institución, contribuyen a darle un claro sentido de identidad que trasciende a los cambios del entorno y sirven de guía de acción de nuestra casa de estudios.

1. Respeto a la persona

Es la clara y completa comprensión de los derechos y deberes individuales y colectivos, así como la disposición para reconocer y entender las diferencias y asumir constructivamente la controversia y la pluralidad de ideas. Es también el reconocimiento, aprecio y valoración de las cualidades del otro.

2. Búsqueda de la verdad

La búsqueda de la verdad es la preocupación constante del ser humano por dar respuesta a todas sus cuestiones fundamentales y constituye una necesidad de la vida humana.

3. Integridad (Honestidad, equidad, justicia, solidaridad y vocación de servicio)

Es la realización del trabajo con actitud positiva, cooperativa y desinteresada, para satisfacción personal, de la Institución y la sociedad.

Nuestro accionar debe ser por convicción, haciendo lo éticamente correcto. Debemos pensar, hablar y actuar con apego a principios y valores morales.

4. Búsqueda de la excelencia

Estamos siempre orientados hacia el mejoramiento y la innovación continua. Nos proponemos objetivos ambiciosos y apoyamos su logro. Es la conciencia de la propia perfectibilidad, ligada a una clara filosofía de mejoramiento permanente.

La excelencia es una constante en la ejecución de nuestras actividades académicas y administrativas, las cuales realizamos con calidad y productividad.

Ante el reto de la excelencia, únicamente la alta calidad profesional, la actitud idónea y la pasión con la que asumamos nuestras funciones, nos permitirán seguir creando futuro y responder a las necesidades de un país que nos demanda ser cada día mejores.

5. Liderazgo (académico, tecnológico y otros)

Comprendido como la capacidad de cada miembro de la comunidad universitaria para autogestionar su realización personal y lograr el compromiso de las personas que le rodean en función de objetivos comunes.

Desarrollar la capacidad de liderazgo significará la adopción de un programa personal claro y acorde con la misión institucional y de una filosofía de vida basada en el aprendizaje continuo, la innovación, la negociación y la toma oportuna de decisiones, así

como el establecimiento de relaciones duraderas, entre los miembros del equipo y con nuestros beneficiarios.

6. Actitud innovadora y emprendedora

Incentivamos la creatividad como un instrumento para la innovación y la optimización en el uso de recursos, para enfrentar los retos profesionales y la capacidad de poder llevar a cabo con éxito un proyecto, interpretando las características reales del entorno y viendo en ellas la oportunidad para la realización de un negocio.

7. Conservación ambiental

Es una práctica permanente y continua de la comunidad universitaria respecto al uso racional y sostenible de los recursos, el progreso generacional y la preservación del ambiente, del que somos parte integrante. Impulsamos además una cultura y una preocupación constante por el desarrollo sostenible del país.

8. Trabajo en equipo

Trabajamos en forma colaborativa, con una apropiada cohesión, coordinación, cooperación y comunicación asertiva. Compartimos nuestros talentos, valorando las diferencias de opinión y fomentando se logren las aspiraciones individuales en cada miembro de la comunidad universitaria.

9. Comunicación efectiva

Uso de todos los canales de información para crear un clima de confianza, respeto y bienestar que favorezca la efectividad de las tareas y que tenga en cuenta todos los aspectos relevantes, garantizando la coordinación transversal entre las diferentes entidades que constituyen y articulan el conjunto de la USMP.

10. Compromiso con el desarrollo del país

Mantenemos un alto compromiso con la constante adecuación del quehacer universitario para que responda a las realidades sociales, formando profesionales con una gran sensibilidad y responsabilidad, capaces de contribuir con el bienestar de las comunidades, a fin de mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

SELECCIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A partir de lo expuesto, se seleccionaron los objetivos estratégicos que se presentan a continuación. En algunos casos, se han unificado objetivos por la relación que existe entre ellos y las posibilidades de abordarlos con las mismas estrategias.

1. Fortalecer la calidad educativa.
2. Buscar permanentemente la excelencia apoyando el desarrollo docente.
3. Fomentar la investigación y publicación de trabajos.
4. Generar una cultura de responsabilidad social en el cuerpo docente y alumnado de la Escuela Profesional de Psicología.
5. Mejora y equipamiento de infraestructura

IV. Plan de acción

Objetivo 1: Fortalecer la calidad educativa

Estrategia 1 – Promover la calificación y actualización docente, con la finalidad de contar con profesionales que cumplan con las exigencias científicas y tecnológicas para garantizar la formación de profesionales competentes, íntegros y de excelencia.

Actividades

1- Evaluación del proyecto educativo de la Escuela Profesional de Psicología	
Comisión Curricular	DIC 2013

2- Elaboración y aplicación de directivas anuales para la contratación docente de acuerdo al perfil de cada área de formación profesional.	
Departamento Académico	DIC 2013

3- Elaboración y ejecución de un plan de evaluación desde la perspectiva del desarrollo profesional permanente de los docentes y de acuerdo a los criterios considerados por la Escuela.	
Departamento Académico	DIC 2014

4- Capacitación docente en función a la estructura del proceso de formación profesional para la evaluación del perfil del egresado	
Departamento Académico	FEB 2014

5- Capacitación y elaboración de portafolios que plasmen el desarrollo de todos los contenidos curriculares del ciclo, según las respectivas áreas de formación profesional con la finalidad de difundir la exitosa experiencia.	
Departamento Académico	JUL 2014

6- Evaluación de acuerdo al perfil de cada área profesional al término de la formación académica. Así como el seguimiento, monitoreo y evaluación (resultados e impacto)	
Director Departamento Académico y Oficina de Prácticas Pre Profesionales-EPU	DIC 2014

7- Implementación de un programa de tutoría docente	
Director Departamento Académico	DIC 2014

8- Optimización del sistema de seguimiento del egresado	
EPU	DIC 2014

9 - Implementación del sistema de movilidad Académica	
Jefe del Departamento Académico- EPU	DIC 2014

Objetivo 2- Buscar permanentemente la excelencia apoyando el desarrollo docente

Estrategia 1 – Potenciar una política de formación docente.

Actividades

1- Relanzamiento del Programa de Formación Docente	
Decanato - EPU	FEB 2015

2- Promoción de talleres de actualización profesional en diversas especialidades.	
Director Departamento Académico - EPU	DIC 2015

3- Implementación de un programa de capacitación en el uso eficiente de TICs para la educación.	
USMP Virtual	FEB 2013

4- Implementación de un curso taller dirigido a docentes que no hayan concluido la tesis y la sustentación del grado de magíster o doctor.	
Departamento Académico y Sección post grado	MAYO 2014

5- Implementación un ciclo anual de conferencias internacionales orientado a docentes y alumnos de todas las áreas	
Departamento Académico y Comisión Organizadora	OCT 2014

6- Implementación de Ayudantías de Cátedra por parte de alumnos destacados como experiencia piloto.	
Departamento Académico	2014-2015

7-Promoción del préstamo de honor a docentes que deseen seguir estudios de maestría y doctorado.	
Decanato	DIC-2014

8- Generación de concursos para plazas docentes.	
Departamento Académico	DIC-2015

9- Implementación de asesoría y actualización en investigación formativa para docentes	
Instituto de Investigación	JUN-2014

Estrategia 2 – Evaluar periódica y continuamente a los docentes.

Actividades

1- Nombramiento de una comisión multidisciplinaria para la elaboración de un Sistema Integral de Evaluación Docente de acuerdo con los reglamentos elaborados por la Comisión Institucional de Acreditación.	
Departamento Académico y Unidad de Acreditación	OCT- 2013

2- Ejecución de un taller del buen desempeño docente en la - Escuela de Psicología.	
Departamento Académico y Unidad de Acreditación	OCT- 2014

3- Evaluación de los docentes de la Escuela de Psicología, por una comisión multidisciplinaria.	
Departamento Académico y Unidad de Acreditación	OCT- 2014

Objetivo 3: Fomentar la investigación científica.

Estrategia 1: Desarrollar investigación científica por áreas de especialización.

Actividades

1- Nombramiento de un comité multidisciplinario para la revisión y priorización de las líneas de investigación.	
Instituto de Investigación	NOV 2013

2- Gestión de alianzas internacionales para publicaciones conjuntas.	
Director del Instituto de Investigación	DIC 2014

3- Implementación del registro de propiedad Intelectual de la Escuela de Psicología.	
Departamento Académico e Instituto de Investigación	DIC-2015

4- Publicación de revistas de investigación para docentes, graduados y titulados.	
Instituto de Investigación	DIC-2014

5- Producción de revistas de investigación para estudiantes.	
Instituto de Investigación	DIC 2016

6- Gestión de alianzas con editores de las principales revistas científicas latinoamericanas.	
Instituto de Investigación	OCT 2015

Estrategia 2– Establecer fondos, incentivos y reconocimientos para la investigación.

Actividades

1- Nombramiento de un comité para la búsqueda de fondos para las líneas de investigación.	
Instituto de Investigación	SEP 2013

2- Gestión de alianzas estratégicas con empresas e instituciones nacionales e internacionales promotoras de investigación.	
Instituto de Investigación	DIC 2013

3- Asignación de carga no lectiva de investigación a los docentes.	
Director del Instituto de Investigación	OCT 2013

4- Propuesta de adecuación de una escala de incentivos para los docentes y alumnos que publiquen investigaciones en revistas nacionales e internacionales.	
Director Departamento Académico y Director del Instituto de Investigación	OCT 2015

2. Elaboración de proyectos de investigación científica y presentación a instituciones que los financien.	
Director del Instituto de Investigación	OCT 2015

Estrategia 3– Apoyar la publicación de investigación científica.

Actividades

Publicación de revistas científicas de la Escuela en la web de la Universidad.	
Director del Instituto de Investigación	OCT 2013

Publicación de tesis de la Escuela en la web de la Universidad.	
Director del Instituto de Investigación y Grados y títulos.	OCT 2014

Difusión anual de libros y artículos indexados en formato impreso y digital.	
Director del Instituto de Investigación	DIC 2015

Estrategia 4. Producción de materiales académicos y de investigación.

Promover el diseño y elaboración de materiales académicos y de investigación (Pruebas y cuestionarios).	
Director del Instituto de Investigación	DIC 2015

Estrategia 5 – Fortalecer el currículo en relación al programa de Investigación Formativa

Actividades

1- Promover en las diferentes asignaturas el desarrollo de la investigación.	
Director Departamento Académico	JUNIO 2014

2- Implementación de la investigación científica como eje transversal.	
Director Departamento Académico	JUNIO 2014

Objetivo 4: Generar la cultura de responsabilidad social en el cuerpo docente y alumnado de la Escuela Profesional de Psicología.

Estrategia 1: Acrecentar la conciencia de responsabilidad social desde el rol que cumplen cada miembro de la Escuela de Psicología.

1- Disposición de espacios y actividades de encuentro y ejercicio de la responsabilidad social en estudiantes, profesores, directivos y trabajadores en general.	
EPU	OCT 2014

2- Evaluación a docentes y estudiantes en actitudes, valores y comportamiento ético.	
EPU – Comisión de Evaluación Curricular	OCT 2015

3- Promoción de investigación en temas relacionados a cooperación y servicio a la comunidad	
Director Departamento Académico - EPU -	DIC 2017

Estrategia 2: Promocionar e implementar una estrategia para incorporar la responsabilidad social en impactos económicos, sociales y ambientales.

1- Establecimiento de equipos cooperativos de docentes y estudiantes, que investiguen desde la responsabilidad social	
Director Departamento Académico	MARZ 2015

2- Ejecución de una campaña de valores dirigida a la comunidad educativa dando a conocer la importancia de la responsabilidad social, por parte de docentes y alumnos.	
EPU – Comunicación Estratégica	SEP 2014

3- Asignación de premios a los mejores artículos referidos a la responsabilidad social	
Decanato	SEP 2017

Objetivo 5: Mejorar la infraestructura

Estrategia 1: Consolidar el crecimiento de la Infraestructura y mantener e implementar el equipamiento con tecnología de última generación.

1- Renovar equipos de cómputo en laboratorio, aulas, auditorio.	
Director Departamento Académico	AGOSTO 2014

2- Implementación de espacios físicos para aulas y talleres	
Decanato	SEP 2017

Estrategia 2: Actualizar material bibliográfico

1- Incrementar las suscripciones a editoriales, revistas especializadas y bancos de información.	
Director Departamento Académico	DIC 2014

2- Incrementar la adquisición de textos, libros y otras publicaciones	
Director Departamento Académico	DIC 2014

3- Implementar el sistema de lectura de e-books en la biblioteca.	
Jefe de Biblioteca	DIC 2013

