

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

PLAN ESTRATÉGICO 2015-2019



Facultad de Psicología

Índice

1. Introducción.....	3
2. Misión de la Facultad de Psicología.....	4
3. Análisis DAFO.....	4
4. Visión 2019.....	8
5. Estrategia.....	9
6. Cruce DAFO con Acciones de proceso.....	23
7. Equipo de Reflexión Estratégica.....	27

1. Introducción

El Plan Estratégico que aquí se presenta es el resultado de la reflexión realizada en la Facultad de Psicología, y tiene como objetivo ser una herramienta de gestión caracterizada por su concreción y operatividad.

Tras la consecución de la implantación de los Planes de Estudio adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior, y tras haber superado la primera acreditación del Grado así como el diseño e implantación del Máster de Psicología General Sanitaria que da acceso a la profesión regulada de Psicólogo General Sanitario, la Facultad de Psicología ha llevado a cabo un proceso de reflexión para establecer los nuevos retos a lograr en los próximos años.

Este proceso de reflexión ha pretendido en todo momento la alineación con el Plan Estratégico de la UPV/EHU, teniendo siempre en cuenta los ejes estratégicos en éste planteados: Formación, Investigación, Internacionalización, Gestión y Compromiso Social. Por ello, consideramos fundamental que la estrategia de la Facultad de Psicología en este periodo se caracterice por su capacidad de adaptación a las nuevas necesidades, impulsando para ello la I+D+I, la internacionalización de los estudiantes y sus profesionales, sin olvidarnos de nuestros valores y de nuestro compromiso social.

El Plan Estratégico aquí presentado, incluye en el apartado relativo a la estrategia, un conjunto de acciones de proceso que constituyen, fundamentalmente, el Plan de Gestión 2015-2016. Fruto de las sucesivas reflexiones anuales derivadas del análisis, revisión y mejora de los procesos, se diseñarán nuevas acciones de proceso que constituirán los sucesivos Planes de Gestión. Asimismo, todas estas acciones de proceso, están ligadas a los diferentes procesos y subprocesos que constituyen el SIGC de nuestro Centro, se ha identificado el/los responsables, se han establecido los indicadores, así como el rango de valores en los que consideramos que los resultados obtenidos pueden evaluarse como adecuados.

Todo ello, puede ser consultado por todo el personal de la Facultad de Psicología en la plataforma UNIKUDE.

2. Misión de la Facultad de Psicología

El primer paso de la reflexión estratégica consistió en la revisión y actualización de la misión vigente en el Plan Estratégico 2011-2015. Como resultado, la misión de la Facultad de Psicología es:

Misión

La Facultad de Psicología de Donostia-San Sebastián es un Centro de la UPV/EHU que tiene como misión formar profesionales cualificados/as, y generar y difundir conocimiento científico en el ámbito de la Psicología, todo ello para mejorar la salud y el bienestar tanto individual como social.

Para ello, la Facultad ofrece un programa formativo de Grado y Posgrado, bilingüe, que responde a las necesidades de la sociedad, y basado en un proceso coordinado de enseñanza-aprendizaje para la adquisición de competencias, que posibilita una sólida formación teórico-práctica en psicología, así como la pre-especialización en los ámbitos clínico, psicosocial, educativo y de los recursos humanos y las organizaciones e investigación.

Todo ello sustentado en grupos de investigación consolidados con una producción científica de calidad y en una amplia red de organizaciones que garantizan la realización de prácticas externas especializadas; e impulsado por un equipo humano cualificado y comprometido, en un contexto de innovación, de libertad de pensamiento y de espíritu crítico.

3. Análisis DAFO

A lo largo del año 2015, y de cara a la elaboración del nuevo Plan Estratégico 2015-2019 que aquí se presenta, el Equipo Decanal lideró grupos focales con el PDI, PAS y alumnado quienes llevaron a cabo un análisis DAFO de la Facultad.

Asimismo, se envió un cuestionario DAFO online a los centros que colaboran con la Facultad en las prácticas externas obligatorias de Grado y Posgrado.

Por su parte, se incorporaron las debilidades y fortalezas detectadas en las encuestas de satisfacción de PDI, PAS, alumnado e instructores de prácticas, en los resultados de las encuestas de evaluación de la docencia del PDI por parte del alumnado, los resultados de los indicadores del SIGC del Centro y los resultados obtenidos en el proceso de acreditación del Grado en Psicología llevado a cabo en Junio de 2015.

Como resultado del análisis de todos estos resultados, el Equipo Decanal y la Comisión de Calidad de la Facultad, consensuaron el siguiente análisis DAFO.

DEBILIDADES

Docencia

1. Organización del plan de estudios: Desequilibrio entre cuatrimestres, temarios extensos, excesiva carga de trabajo
2. Excesivo nº de alumnos/as por grupo
3. Baja utilización de metodologías activas
4. Coordinación en todos sus aspectos
5. Complejidad del plan de estudios, que incide en la planificación de horarios
6. Sistemas de evaluación mejorables
7. Reducido número de asignaturas ofertadas en inglés

Investigación

1. Poca visibilidad internacional de los grupos de investigación de la Facultad
2. Desconocimiento por parte del alumnado, PDI y PAS de lo que se investiga en la Facultad.

Organización

1. Información sobre el plan de estudios, actividades académicas, salidas profesionales
2. Dificultad de mantener actualizada la página web
3. Pocas oportunidades de interacción entre el personal

Servicios e instalaciones

1. Docencia en el aula
2. Excesiva temperatura en el edificio en verano
3. Condiciones de los despachos que pueden favorecer la aparición de lipoatrofia
4. Poco espacio en la Facultad

Imagen y relaciones externas

1. Mecanismos de comunicación externa poca eficaces
2. Escasa relación con responsables de la enseñanza secundaria
3. Necesidad de aumentar la presencia de los centros de prácticas en la Universidad
4. Necesidad de mejorar las relaciones con los centros de prácticas y con la profesión en general
5. Baja difusión de lo que hace la Facultad, en la sociedad.

Integración

1. Falta de motivación e interés por parte del alumnado en el desarrollo del aprendizaje.
2. Falta de motivación del profesorado por la docencia, priorizando la investigación.
3. Falta de motivación del PAS para implicarse en nuevos retos.
4. Poca motivación del alumnado, PDI y PAS para participar en la gestión de la Facultad
5. Actividad reducida del Consejo de Estudiantes
6. Escasa relación entre el Centro, sus egresados/as y el personal jubilado

FORTALEZAS

Docencia

1. Guías del estudiante.
2. Elevado nº de asignaturas optativas.
3. Tasas de rendimiento, éxito y evaluación.
4. Oferta totalmente bilingüe de las titulaciones de la Facultad.
5. Nuevo alumnado con mejor formación en idiomas no oficiales y profesorado acreditado para impartir docencia.
6. % de participación en el programa docentiaz.
7. Grado en Psicología acreditado.
8. Formación teórica y competencias transversales muy bien valoradas por los centros de prácticas externas obligatorias.
9. Evaluación muy positiva de la docencia del PDI por parte del alumnado.

Investigación

1. Existencia de equipos de investigación consolidados y de prestigio en la Facultad.
2. Número de sexenios del PDI.
3. Incremento de la producción científica de la Psicología en Euskadi, situándonos por encima de la media en esta categoría en la producción mundial. Informe Ikerbasque 2015.

Organización

1. PsiKoplan.
2. Página web.
3. Servicio de SQR .
4. Movilidad de los/as estudiantes.
5. Prácticas de cooperación al desarrollo.
6. Las prácticas externas.
7. Gestión por procesos.
8. Acreditación implantación SIGC. AUDIT.

Servicios e instalaciones

1. Buen equipamiento de aulas e instalaciones en general.
2. Buena dotación de recursos informáticos.

Imagen externa

1. Buena imagen de la Facultad (encuesta a los/as instructores/as dafo).

AMENAZAS

Competencia

1. Competencia de otras Facultades y titulaciones (Existencia de otros centros de formación superior de reconocido prestigio en el entorno cercano).

Alumnado potencial

1. Preferencia del alumnado por estudios que se puedan percibir con mejor inserción laboral.

Entorno laboral

1. Incertidumbre por las repercusiones de los continuos cambios normativos que pueden afectar al grado y posgrado.
2. Reducción de la financiación estable de la Facultad debido a la crisis económica.
3. Dificultad para adaptar los perfiles profesionales a las nuevas necesidades sociales.
4. Profesión del Psicólogo no regulada e intrusismo laboral.

Entorno docente e investigador

1. Dificultad del profesorado para adaptarse a los cambios impuestos (TICS, cambios normativos, coordinación docente, nuevas plataformas digitales y de gestión).
2. Dificultad para adaptarse, en el ámbito de la investigación, a las necesidades de empresas, instituciones y organizaciones profesionales.
3. Incremento del número de entidades dedicadas a la investigación.
4. Desequilibrio entre las distintas áreas de conocimiento en el reparto de fondos económicos.
5. Crisis económica.

Entorno social

1. Escasa repercusión social de las actividades de la Facultad (Baja visibilidad de la Facultad en el tejido empresarial y social debido a la escasez de información sobre sus actividades).

OPORTUNIDADES

Alumnado potencial

1. Demanda creciente de información por parte del alumnado potencial (nº de preinscripciones creciente tanto en primera como en sucesivas opciones).

Entorno laboral

1. Reconocimiento de la profesión de Psicólogo/a forense en el ámbito judicial.
2. Necesidad de formación continua y de especialización.
3. Existencia de ayudas institucionales de apoyo a jóvenes emprendedores/as.

Entorno docente e investigador

1. Presencia de grupos de investigación de alto nivel con potencial de proyección social.
2. Potencial para la generación de conocimiento interdisciplinar.
3. Herramientas para la evaluación del impacto de la investigación en la comunidad científica.
4. Posible regulación del acceso a la profesión de Psicólogo/a forense mediante un máster universitario.

Entorno social

1. Existencia de un colectivo de egresados/as con buen encaje laboral.

2. Potencial de difusión de la actividad científica.
3. El impacto de las redes sociales .

4. Visión 2019

La visión responde a los resultados que la Facultad se propone lograr en el periodo que comprende el presente plan, y al modo en el que quiere ser percibida por el alumnado, por la comunidad científica, por su red social (personas que trabajan o han trabajado, estudian o han estudiado en la Facultad de Psicología), por los/as empleadores/as, por el resto de centros de la UPV/EHU, por otras universidades, y por la sociedad.

Partiendo de la misión revisada del Centro y del análisis DAFO realizado, el Equipo de Reflexión ha definido que el principal objetivo de visión de nuestra Facultad es lograr que un elevado porcentaje de nuestros/as egresados/as ejerza laboralmente en el ámbito de la Psicología. Para alcanzar dicho objetivo, ha definido las siguientes líneas de visión:

1. La Facultad de Psicología aspira a ser reconocida por su alumnado como un centro excelente por la calidad de su formación académica y por potenciar en su alumnado el aprendizaje permanente, la capacidad de resolución de problemas y el emprendizaje.
2. La Facultad de Psicología aspira a ser reconocida como referente científico, académico, social y laboral por parte de su red social, empleadores/as y por el entorno social.
3. La Facultad de Psicología aspira a ser un centro reconocido por su compromiso social.
4. La Facultad de Psicología aspira a ser un referente en la UPV/EHU y en otras universidades por la excelencia en su gestión, su innovación y su espíritu de mejora continua.

5. Estrategia

Para hacer realidad los objetivos de visión, el Equipo de Reflexión ha definido cuatro líneas estratégicas que se desglosan en una serie de objetivos y acciones estratégicas. A su vez, se detallan las acciones ligadas a los procesos y subprocesos, que se llevarán a cabo para lograr alcanzar los objetivos de visión 2019.

ESTRATEGIAS	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACCIONES DE PROCESO PLANES ANUALES DE GESTIÓN	FECHA REALIZACION
Alcanzar el posicionamiento de la Facultad como referente académico, social y laboral mediante la innovación constante de su propuesta de valor	Adaptar la oferta formativa de la Facultad a las cambiantes necesidades sociales y a los nuevos marcos legales	Implementar un procedimiento de vigilancia competitiva de la oferta del entorno, de la demanda social relativa a la formación de grado y posgrado y de la evolución tecnológica	1. Implementar el procedimiento donde se analicen los posibles competidores y la demanda social relativa a la formación de grado y posgrado	CURSO 15-16
		Dar respuesta a las nuevas regulaciones y modificaciones ministeriales	2. Proponer nuevas titulaciones en caso de considerarlo oportuno	CURSO 17-18
			3. Dar respuesta a las nuevas regulaciones y modificaciones ministeriales	ANUALMENTE

	Captación del mejor alumnado nacional e internacional	Acciones dirigidas a incrementar las solicitudes de ingreso mediante la participación activa en eventos de captación y la difusión de información atractiva	4. Participar en las Jornadas de Orientación Universitaria, Semana de Máster y en las Jornadas de Puertas Abiertas	ANUALMENTE
			5. Programar la Jornada de Puertas Abiertas para las familias	
	Facilitar la inserción laboral de nuestros/as egresados/as	Iniciar un proceso de análisis de los contratadores potenciales para elegir los canales adecuados y la información más relevante para cada segmento contratador	6. Identificar y analizar el perfil de los/as contratadores/as potenciales	CURSO 15-16
			Acercar la actividades de investigación de la Facultad a la red social del Centro, a los/as diferentes contratadores/as potenciales y al entorno social	7. Incluir las actividades de investigación en la memoria de la Facultad
		8. Participar en la Semana de la Ciencia y Jornadas similares	ANUALMENTE	

		Utilización de la redes sociales para facilitar la inserción laboral y difundir las actividades relevantes de la Facultad	9. Recibir formación en redes sociales (Linkedin y ehualumni)	CURSO 15-16
			10. Utilizar las redes (Linkedin y ehualumni) para difundir la información	CURSO 16-17
		Proporcionar formación extracurricular al alumnado	11. Llevar a cabo las Jornadas sobre salidas profesionales de Psicología	CURSO 15-16
			12. Charlas sobre recursos para la búsqueda de empleo	CURSO 15-16
	Impulsar el sentimiento de pertenencia a la Facultad en su red social (personas que trabajan o han trabajado, estudian o han estudiado en la Facultad de	Diseñar e implementar las posibles acciones dirigidas a incrementar el sentimiento de pertenencia a la Facultad	13. Crear espacios que faciliten la interacción social del personal.	CURSO 15-16
			14. Elaboración de Guías de Acogida para PDI, PAS y Personal investigador contratado o en formación de nueva incorporación	CURSO 16-17

	Psicología)		15. Facilitar un equipo de mejora para reflexionar acerca de acciones dirigidas a incrementar el sentimiento de pertenencia a la Facultad	CURSO-16-17
	Ser un referente en la UPV/EHU y en otras universidades nacionales e internacionales por la excelencia de su gestión, su innovación y espíritu de mejora continua	Mantener e incrementar la presencia de la Facultad en los órganos de decisión de la UPV/EHU, en la Conferencia de Decanos y en los foros de I+D+I, gubernamentales y sociales	16. Mantener e incrementar la presencia de la Facultad en los órganos de decisión de la UPV/EHU, en la Conferencia de Decanos y en los foros de I+D+I, gubernamentales y sociales	ANUALMENTE
	Visibilizar y proyectar interna y externamente los puntos fuertes de la Facultad en relación con la investigación, la actividad formativa y la capacitación profesional de su	Crear materiales de divulgación para su distribución entre los diferentes grupos de interés	17. Realizar diferentes folletos para su distribución entre orientadores/as, ferias internacionales, etc.	CURSO 16-17
18. Realizar un video con los puntos fuertes de la Facultad para su distribución (ferias, orientadores/as, web, youtube.....)			CURSO 16-17	

	alumnado		19. Diseñar un nuevo formato para la memoria anual	CURSO 17-18
			20. Instaurar la elaboración de un breve informe anual sobre las prácticas externas para ser difundido entre los grupos de interés: alumnado, centros de prácticas, PDI	CURSO 15-16
		Informar en la página web y en las redes sociales sobre las actividades de la Facultad y de su personal	21. Revisar y actualizar la página web	ANUALMENTE
		Potenciar la participación de la Facultad en actividades de divulgación científica	22. Potenciar que las diferentes áreas de conocimiento tengan presencia en la semana de la ciencia	ANUALMENTE
			23. Crear y difundir al profesorado un listado de medios en los que poder divulgar su actividad científica	CURSO 16-17

			24. Facilitar la presencia del profesorado en los medios de comunicación	ANUALMENTE
		Visibilizar los grupos de investigación y la producción científica	25. Ofrecer la información relativa a la investigación en inglés	CURSO 16-17
Formar graduados/as en Psicología y Psicólogos/as Generales Sanitarios/as, reconocidos/as por su sólida formación académica y por su capacidad para el aprendizaje permanente, para la solución de problemas y el emprendizaje	Capacitar al alumnado para el emprendizaje	Impulsar las prácticas y los TFG/TFM en emprendizaje	26. Analizar el interés de las empresas en establecer convenios para la realización de TFG/TFM y prácticas relacionadas con el emprendizaje	CURSO 16-17
		Ofertar formación en emprendizaje	27. Programar formación complementaria en emprendizaje	ANUALMENTE
	Conseguir una plantilla de PDI, altamente cualificada, adecuada para el número de alumnos/as y capacitada para la renovación constante en nuevas metodologías	Analizar junto con los Departamentos, las necesidades de contratación	28. Analizar junto con los Departamentos, las necesidades de contratación	ANUALMENTE
		Impulsar la actividad investigadora del profesorado, facilitando la información necesaria para ello existente en la Universidad	29. Incluir en la guía de acogida para el profesorado novel un apartado relativo a información sobre investigación	CURSO 16-17
			30. Facilitar en la página web de la Facultad el acceso a la información sobre investigación de la Universidad	CURSO 15-16

		Impulsar la formación permanente del PDI, facilitando la información y el acceso a cursos, seminarios, congresos, etc.	31. Impulsar la participación del PDI en el programa DOCENTIAZ, en los FOPU, PIE, ERAGIN, etc.	ANUALMENTE
			32. Programar formación en función de las necesidades detectadas	BIENALMENTE
	Disponer de instalaciones y de equipamiento para la docencia adecuados al número de alumnos/as y a las nuevas metodologías docentes emergentes	Analizar anualmente las necesidades de instalaciones y equipamiento	33. Analizar anualmente las necesidades de instalaciones y equipamiento y participar en las convocatorias de Vicerrectorado	ANUALMENTE
		Implantar y mejorar el programa de gestión de horarios y aulas	34. Implantar GpUntis y WebUntis	CURSO 15-16
			35. Eliminar solapamientos y reducir incompatibilidades entre asignaturas	ANUALMENTE
			36. Optimizar la gestión de los espacios	ANUALMENTE

	Lograr alumnado con una sólida formación académica y capacidad para el aprendizaje permanente	Llevar a cabo acciones de mejora en los procedimientos de planes de estudio, planificación docente, coordinación, guías docentes, movilidad, prácticas externas, TFG y TFM	37. Analizar las tasas de abandono, en función de la vía de acceso, especialmente desde FP y adoptar las medidas pertinentes	ANUALMENTE
			38. Analizar las causas por las que la tasa de rendimiento de 2º curso es más baja que en el resto de los cursos	CURSO 15-16
			39. Análisis de la adecuación de la estructura de grupos teóricos en euskera a la capacidad docente de los departamentos y a la matrícula del curso vigente de los alumnos de euskera	ANUALMENTE

			40. Promover la cumplimentación de los cuestionarios de evaluación de las prácticas externas por parte del alumnado, tutores/as internos/as e instructores/as de prácticas	ANUALMENTE
			41. Potenciar la coordinación de los/as tutores/as internos/as de prácticas de grado y máster	CURSO 15-16
			42. Ampliar la información de las fichas de los centros de prácticas que permitan que la elección de centros de los/as alumnos/as se ajuste a sus expectativas	CURSO 15-16

			43. Proseguir la coordinación horizontal y vertical de asignaturas y actividades con especial atención a evitar el solapamiento de contenidos	ANUALMENTE
			44. Potenciar la mejora de la información de las guías docentes	ANUALMENTE
			45. Reestructuración de la información del TFG en la web ordenándola por colectivos	CURSO 15-16
			46. Coordinación de los equipos docentes para evitar solapamientos en los contenidos de las asignaturas	ANUALMENTE
			47. Incrementar el número de centros de prácticas del Máster	CURSO 16-17

			48. Revisar y modificar, en su caso, los criterios de evaluación del TFM	CURSO 15-16
			49. Seguimiento de los/as egresados/as para analizar su inserción laboral	CURSO 15-16
			50. Impulsar la oferta de asignaturas en inglés	ANUALMENTE
			51. Analizar la efectividad de la utilización de twitter en la comunicación sobre el TFG, para extenderlo a otros asuntos de interés para el alumnado: Prácticas externas y programas de movilidad	CURSO 16-17
			52. Impulsar la participación del alumnado en los programas de movilidad e Informar desde primer curso acerca de los requerimientos de acreditación lingüística para los mismos	CURSO 15-16

Mantener y mejorar el Sistema de Garantía Interno de Calidad de la Facultad, siguiendo los criterios AUDIT.	Gestionar el Centro con una visión de excelencia y mejora continua	Impulsar la participación e incrementar el grado de implicación de todos los colectivos en la gestión del Centro y en los proyectos de la Facultad	53. Elaborar protocolos para la mejora de la gestión administrativa	CURSO 16-17
			54. Facilitar un equipo de mejora para analizar el modo de implicar a los colectivos en la gestión y proyectos de la Facultad	ANUALMENTE
		Realizar la autoevaluación de la gestión	55. Realizar la autoevaluación de la gestión	ANUALMENTE
		Reconocimiento a los grupos de interés	56. Reconocimiento al personal	CURSO 16-17
			57. Potenciar las actividades dirigidas al reconocimiento de la labor de los instructores/as de prácticas	CURSO 15-16
		Mejorar la comunicación interna y externa	58. Promover la incorporación a la página web de información sobre el CV del PDI	CURSO 16-17
			59. Establecer estrategias para reducir la duplicidad en el envío de información	CURSO 15-16

			60. Incorporar en la página web información sobre los indicadores de seguimiento de la titulación	CURSO 15-16
			61. Mejorar la cantidad y organización de la información recogida en la página web del Máster	ANUALMENTE
	Lograr la acreditación de los Títulos	Analizar e incorporar las recomendaciones de las Agencias de Evaluación	62. Analizar e incorporar las recomendaciones de las Agencias de Evaluación	ANUALMENTE
Ser un Centro reconocido por su compromiso social	Consolidar y mejorar el compromiso de la Facultad con el euskera	Adaptar la estructura de grupos a la matrícula en la línea de euskera	63. Análisis de la adecuación de la estructura de grupos teóricos en euskera a la capacidad docente de los departamentos y la matrícula 2015-16 de los/as alumnos/as de euskera	CURSO 15-16
		Implantar el Máster de Psicología General Sanitaria en euskera	64. Implantar el Máster de Psicología General Sanitaria en euskera	CURSO 16-17
		Mejorar la utilización del euskera en la	65. Elaborar una guía de buenas prácticas de	ANUALMENTE

		comunicación interna y externa	utilización del euskera en la comunicación de la Facultad	
Fomentar en el PDI, PAS y alumnado el compromiso ético y la responsabilidad social en todos los ámbitos de actuación		Colaborar activamente con el servicio de atención a personas con discapacidades	66. Colaborar activamente con el servicio de atención a personas con discapacidades	ANUALMENTE
		Colaborar con el Servicio de Psicología Aplicada	67. Colaborar con el Servicio de Psicología Aplicada	CURSO 16-17
		Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la actividad académica	68. Difundir la Guía para el uso no sexista del lenguaje en la UPV/EHU	ANUALMENTE
		Impulsar la mejora continua de la gestión medioambiental	69. Impulsar la mejora continua de la gestión medioambiental	CURSO 16-17
		Mantener e impulsar las prácticas de cooperación al desarrollo	70. Mantener e impulsar las prácticas de cooperación al desarrollo	ANUALMENTE
		Participar activamente en las iniciativas impulsadas por el Vicerrectorado de Responsabilidad Social y otras instituciones	71. Participar en el ámbito de encuentro entre la UPV/EHU y la Sociedad ehuGune	CURSO 15-16
			72. Colaboración con ehuGune en la ayuda a los refugiados de Siria.	CURSO 15-16

6. Cruce DAFO con Acciones de proceso

En la siguiente tabla se incluye el DAFO asociado con las acciones estratégicas diseñadas a partir de su análisis

DEBILIDADES	ACCIÓN ESTRATÉGICA
Docencia	
1. Organización del plan de estudios: Desequilibrio entre cuatrimestres, temarios extensos, excesiva carga de trabajo	43, 46
2. Excesivo nº de alumnos/as por grupo	39, 63
3. Baja utilización de metodologías activas	31, 32
4. Coordinación en todos sus aspectos	43, 46
5. Complejidad del plan de estudios, que incide en la planificación de horarios	34, 35, 36
6. Sistemas de evaluación mejorables	31, 32, 48
7. Reducido número de asignaturas ofertadas en inglés	50
Investigación	
8. Poca visibilidad internacional de los grupos de investigación de la Facultad	7, 18, 25
9. Desconocimiento por parte del alumnado, PDI y PAS de lo que se investiga en la Facultad	7, 18
Organización	
10. Información sobre el plan de estudios, actividades académicas, salidas profesionales	5, 11, 12, 17, 18, 45, 61
11. Dificultad de mantener actualizada la página web	21, 61
12. Pocas oportunidades de interacción entre el personal	13
Servicios e instalaciones	
13. Docencia en el aula	33, 36
14. Excesiva temperatura en el edificio en verano	33
15. Condiciones de los despachos que pueden favorecer la aparición de lipoatrofia	33
16. Poco espacio en la Facultad	33
Imagen y relaciones externas	
17. Mecanismos de comunicación externa poca eficaces	9, 21, 23, 24, 17, 18, 59
18. Escasa relación con responsables de la enseñanza secundaria	17, 18
19. Necesidad de aumentar la presencia de los centros de prácticas en la Universidad	57

20. Necesidad de mejorar las relaciones con los centros de prácticas y con la profesión en general	16, 57, 71, 72
21. Baja difusión de lo que hace la Facultad, en la sociedad	7, 8, 10, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 58, 60
Integración	
22. Falta de motivación e interés por parte del alumnado en el desarrollo del aprendizaje	54
23. Falta de motivación del profesorado por la docencia, priorizando la investigación	54, 56
24. Falta de motivación del PAS para implicarse en nuevos retos	54, 56
25. Poca motivación del alumnado, PDI y PAS para participar en la gestión de la Facultad	54
26. Actividad reducida del Consejo de Estudiantes	54
27. Escasa relación entre el Centro, sus egresados/as y el personal jubilado	13, 15, 49, 54
FORTALEZAS	
Docencia	
28. Guías del estudiante	44
29. Elevado nº de asignaturas optativas	
30. Tasas de rendimiento, éxito y evaluación	18, 37, 38, 60
31. Oferta totalmente bilingüe de las titulaciones de la Facultad	64
32. Nuevo alumnado con mejor formación en idiomas no oficiales y profesorado acreditado para impartir docencia	52
33. % de participación en el programa docentiaz	31
34. Grado en Psicología acreditado	18, 62
35. Formación teórica y competencias transversales muy bien valoradas por los centros de prácticas externas obligatorias	18, 19
36. Evaluación muy positiva de la docencia del PDI por parte del alumnado	18, 19
Investigación	
37. Existencia de equipos de investigación consolidados y de prestigio en la Facultad	7, 18
38. Número de sexenios del PDI	7, 18
39. Incremento de la producción científica de la Psicología en Euskadi, situándonos por encima de la media en esta categoría en la producción mundial. Informe Ikerbasque 2015.	18
Organización	
40. PsiKoplan	

41. Página web	
42. Servicio de SQR	
43. Movilidad de los/as estudiantes	
44. Prácticas de cooperación al desarrollo	70
45. Las prácticas externas	40, 41, 42, 47
46. Gestión por procesos	14, 40, 53, 55, 56, 59, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 72
47. Acreditación implantación SIGC. AUDIT	40, 55
Servicios e instalaciones	
48. Buen equipamiento de aulas e instalaciones en general	
49. Buena dotación de recursos informáticos	
Imagen externa	
50. Buena imagen de la Facultad (encuesta a los/as instructores/as dafo)	
AMENAZAS	
Competencia	
51. Competencia de otras Facultades y titulaciones (Existencia de otros centros de formación superior de reconocido prestigio en el entorno cercano)	
Alumnado potencial	
52. Preferencia del alumnado por estudios que se puedan percibir con mejor inserción laboral	4, 6, 17, 18
Entorno laboral	
53. Incertidumbre por las repercusiones de los continuos cambios normativos que pueden afectar al grado y posgrado	3
54. Reducción de la financiación estable de la Facultad debido a la crisis económica	33
55. Dificultad para adaptar los perfiles profesionales a las nuevas necesidades sociales	1, 2, 27
56. Profesión del Psicólogo no regulada e intrusismo laboral	11
Entorno docente e investigador	
57. Dificultad del profesorado para adaptarse a los cambios impuestos (TICS, cambios normativos, coordinación docente, nuevas plataformas digitales y de gestión)	31, 32
58. Dificultad para adaptarse, en el ámbito de la investigación, a las necesidades de empresas, instituciones y organizaciones profesionales	26, 30

59. Incremento del número de entidades dedicadas a la investigación	
60. Desequilibrio entre las distintas áreas de conocimiento en el reparto de fondos económicos	28
61. Crisis económica	
Entorno social	
62. Escasa repercusión social de las actividades de la Facultad (Baja visibilidad de la Facultad en el tejido empresarial y social debido a la escasez de información sobre sus actividades)	7, 8, 10, 18, 20, 22, 23, 24, 26
OPORTUNIDADES	
Alumnado potencial	
63. Demanda creciente de información por parte del alumnado potencial (nº de preinscripciones creciente tanto en primera como en sucesivas opciones)	
Entorno laboral	
64. Reconocimiento de la profesión de Psicólogo/a forense en el ámbito judicial	1, 2
65. Necesidad de formación continua y de especialización	1, 2
66. Existencia de ayudas institucionales de apoyo a jóvenes emprendedores/as	27
Entorno docente e investigador	
67. Presencia de grupos de investigación de alto nivel con potencial de proyección social	29
68. Potencial para la generación de conocimiento interdisciplinar	29
69. Herramientas para la evaluación del impacto de la investigación en la comunidad científica	29
70. Posible regulación del acceso a la profesión de Psicólogo/a forense mediante un máster universitario	1, 2
Entorno social	
71. Existencia de un colectivo de egresados/as con buen encaje laboral	10
72. Potencial de difusión de la actividad científica	10, 23, 29
73. El impacto de las redes sociales	9, 10, 51

7. Equipo de Reflexión Estratégica

Equipo Decanal

Decana

Ana I. Vergara Iraeta

Secretaria Académica

Nerea Lertxundi Iribar

Vicedecana de Alumnado, Euskara y Calidad

Aitziber Pascual Jimeno

Vicedecana de Planificación Docente e Innovación

Raquel Malla Mora

Vicedecana de Prácticas Externas y Posgrado

Andone Sistiaga Berrondo

Vicedecano de Movilidad, Comunicación y Proyección Social

César San Juan Guillén

Administradora

Loli Alonso Crespo

Técnico de Centro

Arantza González Larraina

Comisión de Calidad

Equipo Decanal

Ana I. Vergara Iraeta

Nerea Lertxundi Iribar

Aitziber Pascual Jimeno

Raquel Malla Mora

Andone Sistiaga Berrondo

César San Juan Guillén

Loli Alonso Crespo

Arantza González Larraina

Directores/as de Departamento:

Joxan Iraola Baquedano

Esther Torres Alvarez

Jesús Guerra Plaza

Coordinadora del Máster de PGS

Maite Garaigordóbil Landazábal

Coordinadora de Titulación

Naiara Arriola Garikano

Coordinadores/as de curso

Luis M. Iturbide Luquin

Arantxa Gorostiaga Manterola

Amaia Arregi Agirre

Arrate Agirrezabal Prado

Alumnado

Iker Oteiza Fornieles

Gabriela René Rivas Douterleau